Deutscher Bundestag
1. Wahlperiode
1949

Drucksache Nr. 3585

Schriftlicher Bericht

des Ausschusses für Arbeit
(20. Ausschuß)

über

den von der Fraktion der CDU/CSU eingebrachten Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb
— Nr. 970 der Drucksachen —

den von der Fraktion der SPD eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Wirtschaft
— Nr. 1229 der Drucksachen —

den Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz)
— Nr. 1546 der Drucksachen —

Inhalt:

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei Gebr. Scheur, Bonn
Allein-Vertrieb: Dr. Hans Heger, Andernach, Breite Straße 30,
und Wiesbaden, Nietzschestraße 1

I. Bericht des Abgeordneten Sabel:

Den Beratungen der Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik lagen drei Entwürfe zu Grunde:

Der Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb

— Nr. 970 der Drucksachen —

1. Lesung im Plenum am 27. 7. 1950,

der Antrag der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Wirtschaft

— Nr. 1229 der Drucksachen —

1. Lesung im Plenum am 27. 7. 1950,

der Entwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben

(Betriebsverfassungsgesetz)

— Nr. 1546 der Drucksachen —

zugeleitet am 31. 10. 1950,

1. Lesung im Plenum am 16. 11. 1950.

Die Ausschüsse beschlossen, die drei Entwürfe nebeneinander zu behandeln. Die Beratungen erstreckten sich auf einen Zeitraum von nahezu zwei Jahren. Dies erklärt sich aus der Schwierigkeit der Materie, aber auch aus der Tatsache, daß die Arbeiten verschiedentlich wegen anderer dringender Aufgaben unterbrochen werden mußten, z. B. zu Beginn des Jahres 1951 anläßlich der Beratungen des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951. Zwischen den Regierungsparteien und der Opposition bestanden Meinungsverschiedenheiten über die Arbeitsmethode, da die Opposition es befürwortete, daß die Probleme der Mitbestimmung im Betrieb und der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten gemeinsam mit den Fragen der Bildung von Landeswirtschaftsräten und des Bundeswirtschaftsrates behandelt werden sollten, während die Regierungsparteien der Ansicht waren, daß es zweckmäßiger sei, zunächst den Komplex des Betriebsverfassungsrechtes abschließend zu behandeln und im Anschluß hieran in die Beratung der durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht erledigten Punkte des Entwurfs der SPD-Fraktion einzutreten.

Zur Vorbereitung der Ausschußberatungen wurde — nachdem einige grundsätzliche Fragen vorab behandelt worden waren — ein Arbeitskreis gebildet, der nach 26 Sitzungen einen Arbeitsentwurf vorlegte. Dieser Entwurf wurde sodann durch die Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik in 21 Sitzungen eingehend beraten und in verschiedenen Punkten umgestaltet und ergänzt. Die Beratungen des Arbeitskreises und der Ausschüsse wurden in der Öffentlichkeit mit großem Interesse verfolgt und führten zu zahlreichen Stellungnahmen seitens der interessierten Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Spitzenorganisationen, Wirtschafts- und sonstiger Verbände, deren Belange durch das kommende Betriebsverfassungsgesetz berührt werden.

Der Entwurf gliedert sich in 6 Teile:

Der erste Teil behandelt die allgemeinen Vorschriften über die Aufgaben der Betriebsräte, die Funktionen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, die betriebsverfassungsrechtliche Behandlung von Nebenbetrieben und Betriebsteilen und umreißt den Personenkreis der im Betrieb Beschäftigten, die als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes gelten. Weiter werden die Begriffe des Arbeiters und des Angestellten definiert.

Der zweite Teil regelt Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats, seine Amtszeit, Geschäftsführung und die Betriebsversammlung.

Der dritte Teil hat die Bildung von Gesamtbetriebsräten zum Gegenstand.

Der vierte Teil befaßt sich mit der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Im ersten Abschnitt werden allgemeine Bestimmungen über die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsrat vorausgeschickt. Die Mitbestimmung und Mitwirkung erstreckt sich im einzelnen auf soziale Angelegenheiten (2. Abschnitt), personelle Angelegenheiten (3. Abschnitt) und wirtschaftliche Angelegenheiten (4. Abschnitt) sowie auf die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (5. Abschnitt).

Der fünfte Teil bringt die Strafvorschriften über Vergehen auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechtes.

Der sechste Teil enthält die Schluß- und Übergangsbestimmungen, d. h. Sonderbestimmungen für Tendenzbetriebe, die Bestimmungen über die Nichtanwendbarkeit des Gesetzes auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen, auf die Betriebe und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie auf Betriebe der Seeschiffahrt und Luftfahrt. In diesem Teil sind ferner die Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus dem Betriebsverfassungsrecht festgelegt, die notwendigen Anpassungen des Aktienrechts vorgenommen sowie Bestimmungen über den Zeitpunkt der erstmaligen Wahlen auf Grund des neuen Gesetzes getroffen und eine Ermächtigung der Bundesregierung zum Erlaß der erforderlichen Durchführungsverordnungen (insbesondere Wahlordnungen) festgelegt. Schließlich wird das Verhältnis des Betriebsverfassungsgesetzes des Bundes zu den Betriebsrätegesetzen der Länder und zu bestehenden Betriebsvereinbarungen klargestellt.

Der Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes, wie er von den Ausschüssen für Arbeit und Wirt-

schaftspolitik erstellt ist, beruht auf eingehenden Diskussionen und stellt den Versuch dar, eine umfassende Regelung der Materie für den Bereich der privaten Wirtschaft zu schaffen.

Zu den einzelnen Teilen des Entwurfs ist zu bemerken:

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

Zunächst wird der Grundsatz aufgestellt, daß in den Betrieben der privaten Wirtschaft Betriebsräte nach Maßgabe des neuen Gesetzes obligatorisch vorgeschrieben sind. Um jeden Zweifel daran auszuschließen, daß durch die Bildung der Betriebsräte die Grundsätze des kollektiven Arbeitsrechts der Koalitionen nicht berührt werden sollen, wird in § 2 festgelegt, daß die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zur Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, insbesondere durch Abschluß von Tarifverträgen, aber auch zur Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in den Betrieben durch das Gesetz nicht berührt werden. Während der Betriebsbegriff als solcher nicht ausdrücklich im Gesetz geklärt ist, da man glaubte, auf dem von Rechtsprechung und Wissenschaft entwickelten Betriebsbegriff aufbauen zu können, schien es erforderlich, klarzustellen, in welchem Verhältnis Nebenbetriebe und Betriebsteile zum Hauptbetrieb stehen. In § 3 ist deshalb festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Nebenbetriebe und Betriebsteile den Hauptbetrieben gleichstehen.

Die Umreißung des Beschäftigtenkreises des Betriebs, der als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu gelten hat, bereitete gewisse Schwierigkeiten. Nach § 4 Abs. 1 sind grundsätzlich Arbeitnehmer: alle Arbeiter und Angestellten des Betriebs sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Lehrlinge, Anlernlinge). Durch die letztere Bestimmung soll jedoch der rechtstheoretische Streit über die Zuordnung des Lehrverhältnisses zum Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis nicht entschieden werden. Unbeschadet der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses und ihrer persönlichen Beziehungen zum Arbeitgeber gelten jedoch wegen ihrer engen Verbindung mit der Unternehmerfunktion nicht als Arbeitnehmer: die Vorstandsmitglieder von juristischen Personen, die Gesellschafter offener Handelsgesellschaften und die Mitglieder sonstiger Personengesamtheiten. Ferner sollen nicht als Arbeitnehmer gelten diejenigen Angestellten, die ihrer Stellung und ihrem Einflußbereich nach im Betrieb als leitende Angestellte anzusehen sind, wenn sie eine der folgenden zusätzlichen Voraussetzungen erfüllen: Sie müssen entweder zur selbständigen Einstellung und Entlassung von anderen Arbeitnehmern berechtigt sein oder es muß ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt sein. Während die beiden vorgenannten Voraussetzungen im großen und ganzen schon in den früheren Betriebsrätegesetzen enthalten sind, beschlossen die Regierungsparteien gegen den Widerspruch der Opposition, als neue Einschränkung des Arbeitnehmerkreises im Sinne des Betriebsverfassungsrechts, daß auch solche leitenden Angestellten nicht als Arbeitnehmer gelten sollten, deren Bezüge über die Versicherungspflichtgrenze der Angestelltenversicherung hinausgehen und die Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf ihre besonderen Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Schließlich sind, — wie in fast allen Betriebsrätegesetzen — diejenigen Personen aus dem Kreise der Arbeitnehmer herausgenommen, deren Beschäftigung an sich schon kein eigentliches Arbeitsverhältnis ist, vielmehr in erster Linie durch Beweggründe caritativer oder religiöser Art bestimmt ist. Das gleiche gilt für Personen, die aus erzieherischen oder heilpädagogischen Gründen beschäftigt werden.

Im Hinblick auf die im zweiten Teil zu erörternden Grundsätze der Gruppenwahl war es erforderlich, eine scharfe Trennung zwischen dem Arbeiter- und dem Angestelltenbegriff herbeizuführen. Als Anhaltspunkt für die Unterscheidung wurden im wesentlichen die versicherungsrechtlichen Vorschriften zugrunde gelegt und dementsprechend grundsätzlich von der zu leistenden Arbeit ausgegangen. Hiervon abweichend sind folgende Ausnahmen vorgesehen: Den Arbeitern sind die in Heimarbeit Beschäftigten (Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften) gleichgestellt, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten; den Angestellten sind die Lehrlinge gleichgestellt, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden sowie das mit einfachen oder mechanischen Dienstleistungen beschäftigte Büropersonal.

Zweiter Teil

Der Betriebsrat

Erster Abschnitt

Zusammensetzung und Wahl

Bei der Diskussion der Frage der Wahlberechtigung spielte die Frage des Mindestalters für die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts eine wesentliche Rolle. Unter Ablehnung von Anträgen der Oppositionsvertreter auf Herabsetzung des Wahlalters auf 16 bzw. 17 Jahre beschloß der Ausschuß unter Anlehnung an frühere Vorbilder, ein Wahlalter von 18 Jahren festzulegen. Das Mindestalter für das passive Wahlrecht wurde entsprechend einem Antrag der Opposition im Laufe der Beratungen auf 21 Jahre festgesetzt. Unterschiedliche Auffassungen bestanden bezüglich der Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit; während die Oppositionsvertreter eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten als ausreichend ansahen, beschloß die Mehrheit, eine 2jährige Beschäftigung im gleichen Betrieb zu fordern. Um Härten, die

hierdurch entstehen können, auszuschließen, ist in § 7 Abs. 1 Satz 2 vorgesehen, daß von den Voraussetzungen der zweijährigen Betriebszugehörigkeit durch Verständigung zwischen der Mehrheit der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber abgesehen werden kann. Eine weitere Ausnahmeregelung ist für den Fall vorgesehen, daß der Betrieb selbst weniger als 2 Jahre besteht.

Auch die Frage der Mindestgröße des Betriebs, für den ein Betriebsrat zu errichten ist, war Gegenstand langer und eingehender Beratungen. Während aus Kreisen des Handwerks und der Landwirtschaft angeregt wurde, eine Mindest-Beschäftigtenzahl von 10 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern festzulegen, beschloß der Ausschuß mit Mehrheit, daß in allen Betrieben, die in der Regel mindestens 5 ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer, darunter 3 wählbare, beschäftigen, ein Betriebsrat zu bilden ist. Die Größe des Betriebsrats bestimmt sich nach der Zahl der im Betrieb Beschäftigten. In Kleinbetrieben bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird die Funktion des Betriebsrats durch eine Person wahrgenommen, in größeren Betrieben steigt die Zahl der Betriebsratsmitglieder bis zu höchstens 35. Zu bemerken ist, daß für Betriebe mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern keine absolut festen Mitgliederzahlen der Betriebsräte vorgesehen sind, sondern eine Mindest- und Höchstzahl von Betriebsratsmitgliedern, wobei mangels eines besonderenn Beschlusses der Mehrheit der Arbeitnehmer die Mindestzahl als gewählt gilt; so besteht z. B. bei 3 001 bis 4 000 Arbeitnehmern der Betriebsrat in der Regel aus 17 Mitgliedern, diese Zahl kann jedoch auf Antrag des bestehenden Betriebsrat oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vor einer Neuwahl mit einfacher Mehrheit auf eine höhere Mitgliederzahl bis zu 23 Mitgliedern erhöht werden.

In § 10 ist festgelegt, daß Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein müssen, wenn dieser aus mehreren Personen besteht. Die Mehrheit des Ausschusses war der Aufassung, daß diese Vorschrift zwingend gestaltet werden müßte. Die Vertreter der Opposition waren der Ansicht, daß eine Soll-Vorschrift genüge.

In § 10 Abs. 2 sind feste Zahlen für die Mindestbeteiligung der Minderheiten-Gruppe festgelegt, die auch dann gelten, wenn nach den Grundsätzen der Verhältniswahl eine geringere oder garkeine Vertretung der Minderheitengruppe in Betracht käme. Eine Vertretung der Minderheiten-Gruppe ist ausgeschlossen, wenn diese im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer völlig unerheblich ist, d. h. ihr nicht mehr als 5 Arbeitnehmer angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Belegschaft des Betriebs darstellen. Die Geschlechter (Männer und Frauen) sollen im Betriebsrat, und zwar innerhalb ihrer Gruppen, entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

Die Verteilung der Betriebsratssitze auf Arbeiter und Angestellte kann abweichend von den vorstehenden Grundsätzen geregelt werden, wenn die Arbeiter und die Angestellten vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen entsprechende Beschlüsse fassen. Um einem praktischen Bedürfnis zu entsprechen, ist nicht vorgesehen, daß jede Gruppe nur durch ihre Angehörigen im Betriebsrat vertreten sein muß, vielmehr können auch Angehörige der anderen Gruppe gewählt werden, so daß z. B. die Arbeiter einen Angestellten, der das besondere Vertrauen der Arbeiter besitzt, als Arbeitervertreter in den Betriebsrat wählen können.

Die Wahl des Betriebsrats erfolgt geheim und unmittelbar. Die Vorschriften des CDU-Entwurfs, der eine mittelbare Wahl vorsah, wurden von der Mehrheit des Ausschusses abgelehnt. Grundsätzlich wird der mehrgliedrige Betriebsrat in Gruppenwahl gewählt, d. h. die Arbeiter und die Angestellten wählen ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen. Hiervon kann abgewichen werden, wenn die wahlberechtigten Arbeiter und Angestellten vor der Neuwahl in getrennten und geheimen Abstimmungen einen entsprechenden Beschluß fassen.

Die Frage der Gruppenwahl wurde in den Ausschüssen eingehend diskutiert. Die Vertreter der Opposition erhoben gegen dieses Wahlsystem erhebliche Bedenken und begründeten diese damit, daß bei Gruppenwahl eine Spaltung zwischen Arbeitern und Angestellten eintreten und daß sich der in gemeinsamer Wahl durch alle Arbeitnehmer gewählte Betriebsrat einer viel größeren Vertrauensbasis im Betrieb erfreuen könne. Die Vertreter der Regierungsparteien waren jedoch der Ansicht, daß gerade — um bei der Minderheiten-Gruppe nicht das Gefühl aufkommen zu lassen, sie würden durch die Mehrheit majorisiert — die Gruppenwahl angezeigt erscheine, daß jedoch dort, wo ein kameradschaftliches und kollegiales Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten bestehe, der Durchführung von Beschlüssen über die Abhaltung gemeinsamer Wahlen nichts im Wege stehen dürfe.

Für das Wahlverfahren selbst sind die Grundsätze der Verhältniswahl maßgebend. Auch über diese Frage wurden sehr sorgfältige Überlegungen in den Ausschüssen angestellt, ohne daß eine Übereinstimmung zwischen Opposition und Regierungsparteien zustande gekommen wäre. Die Opposition sprach sich für das Prinzip der Mehrheitswahl aus, mit der Begründung, daß die Mehrheitswahl ihrem Wesen nach eine Persönlichkeitswahl sei, so daß diejenigen Arbeitnehmer unbeschadet ihrer politischen, weltanschaulichen und gewerkschaftlichen Zugehörigkeit gewählt würden, die die größte Resonanz im Betrieb hätten. Bei Listenwahl dagegen könne der Arbeitnehmer nur eine Liste wählen, ohne auf deren Zusammensetzung im einzelnen Einfluß zu nehmen. Zudem bestünde bei Einführung der Listenwahl die Gefahr einer Politisierung der Betriebsratswahlen. Dem gegenüber vertraten die Vertreter der Regierungsparteien den Standpunkt, daß bei einer Mehrheitswahl insbesondere die welt-

anschaulichen Minderheitsgruppen völlig ausgeschaltet werden könnten, so daß es geboten sei, an den Grundsätzen der Verhältniswahl festzuhalten. Von der Verhältniswahl wird lediglich dann abgewichen, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat nur aus einer Person besteht oder wenn eine Gruppe nur Anspruch auf einen Vertreter im Betriebsrat hat.

Auch die Frage der Vorschlagsberechtigung für die Wahl von Betriebsratsmitgliedern war Gegenstand schwieriger Erörterungen. Während die Regierungsparteien wünschten, daß Wahlvorschläge nur aus dem Kreis der Belegschaft selbst gemacht werden dürften, wünschte die Opposition, daß auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eine Vorschlagsberechtigung erhielten. Die Mehrheit des Ausschusses konnte sich dieser Auffassung nicht anschließen, sondern beschloß, nur Wahlvorschläge der wahlberechtigten Arbeitnehmer zuzulassen, von denen jeder mindestens von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein muß. Jedenfalls genügt aber die Unterzeichnung durch 100 Gruppenangehörige bzw. bei gemeinsamer Wahl durch 100 Arbeitnehmer.

Damit der Betriebsrat ein möglichst wahres Spiegelbild der Zusammensetzung der Belegschaft darstellt, ist in § 14 vorgeschrieben, daß er sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der Arbeitnehmer zusammensetzen soll. Die Betriebsratswahl wird durch einen Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt, den in der Regel der bestehende Betriebsrat 6 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt. Geschieht dies nicht oder nicht rechtzeitig, so bestimmt das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag mindestens eines wahlberechtigten Arbeitnehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Gegen die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Einsetzung des Wahlvorstandes, die auch in den §§ 16, 17 und 18 sich wiederholt, wurden im Ausschuß zwar gewisse Bedenken erhoben, die Mehrheit des Ausschusses war jedoch der Ansicht, daß den Gewerkschaften gewisse Initiativrechte einzuräumen seien, zumal in solchen Fällen, in denen wegen des Verhaltens des Arbeitgebers die Betriebsratswahl oder ihre ordnungsmäßige Durchführung gefährdet werde. Besteht kein Betriebsrat, der den Wahlvorstand einsetzen könnte, so wird dieser in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der Arbeitnehmer gewählt. Geschieht dies nicht, so bestellt das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag der Obengenannten. Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich in der Weise einzuleiten, daß sie spätestens nach 6 Wochen stattfindet. Geschieht dies nicht, so beruft das Arbeitsgericht auf Antrag der Obengenannten einen neuen Wahlvorstand. Da gerade vor neuen Wahlen die Frage, ob ein Nebenbetrieb oder Betriebsteil selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört, eine wesentliche Rolle spielt, ist in diesem Zusammenhang vorgesehen, daß der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat oder Wahlvorstand oder jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts herbeiführen kann. Um möglichst umgehend nach der Wahl eine Klärung darüber herbeiführen zu können, ob der Betriebsrat ordnungsmäßig gewählt ist, ist in § 18 festgelegt, daß innerhalb einer Ausschlußfrist von 14 Tagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses jeder Wahlberechtigte, jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Wahl wegen wesentlicher Verstöße anfechten kann, wenn diese nicht berichtigt werden können und sie für das Wahlergebnis von Bedeutung waren.

In § 19 ist das Verbot der Behinderung oder rechtswidrigen Beeinflussung der Betriebsratswahl ausgesprochen. Die früheren Betriebsrätegesetze enthielten hierüber ausschließlich gegen den Arbeitgeber gerichtete Vorschriften. Die Mehrheit der Ausschußmitglieder beschloß, diese Vorschriften dahin zu erweitern, daß sie sich gegen jeden richten, der die Betriebsratswahl verhindert oder rechtswidrig beeinflußt. — Anknüpfend an frühere Vorbilder ist festgelegt, daß der Arbeitgeber die Kosten der Wahl trägt und das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer nicht wegen Ausübung des aktiven oder passiven Wahlrechts oder Teilnahme an den zur Wahl erforderlichen Betriebsversammlungen oder wegen seiner Tätigkeit im Wahlvorstand kürzen darf.

Die Vorschriften des § 20 beschäftigen sich mit den Fragen der Vertretung nichtständiger Arbeitnehmer und der Bildung von Jugendvertretungen. Die Bestimmungen über nichtständig beschäftigte Arbeitnehmer werden besonders in Saisonbetrieben erhebliche Bedeutung gewinnen. Sie greifen dann Platz, wenn die Zahl der Arbeitnehmer vorübergehend auf das Doppelte, aber mindestens um 20, darunter 5 Wahlberechtigte, steigt. In diesem Fall wählen die nichtständig Beschäftigten in geheimer Wahl einen, bei mehr als 50 nichtständig Beschäftigten zwei, bei mehr als 100 nichtständig Beschäftigten drei Vertreter. Der zur Durchführung des Wahlverfahrens erforderliche Wahlvorstand wird vom Betriebsrat bestimmt. Das Wahlverfahren ist dem für die Betriebsratswahl angepaßt, jedoch finden hier die Vorschriften über die Gruppenwahl keine Anwendung.

Um den jugendlichen Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, ihre Belange selbst innerhalb des Betriebs zu vertreten und sich gleichzeitig in der Praxis demokratischer Vorgänge zu üben, erhalten die Jugendlichen in Betrieben, in denen mindestens 5 Jugendliche beschäftigt sind, eine besondere Jugendvertretung. Dabei gelten als Jugendliche alle Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Die Jugendvertretung besteht in Betrieben bis zu 50 jugendlichen Arbeitnehmern aus einer Person, bis zu 100 Jugendlichen aus drei und darüber hinaus aus fünf Jugendvertretern. Als Jugendvertreter kann jeder Arbeitnehmer gewählt werden, der nicht älter als 21 Jahre ist. Auch hier ist das Wahlverfahren dem zum Betriebsrat angepaßt; eine Gruppenwahl findet nicht statt.

Besondere Bedeutung kommt den Vorschriften des § 20 Abs. 3 zu, der Ausnahmen für den Fall vorsieht, daß der Errichtung von Betriebsräten nach der Eigenart des Betriebs besondere Schwierigkeiten entgegenstehen. Für diesen Fall kann durch Tarifvertrag abweichend von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs vorgeschrieben werden. Ein solcher Tarifvertrag bedarf jedoch der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder wenn sich sein räumlicher Geltungsbereich über mehrere Länder erstreckt, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit. Bestehen in Betrieben, deren Betriebsvertretung durch Tarifvertrag geregelt wird, Betriebsräte, so endet deren Amtszeit mit dem Inkrafttreten eines solchen Tarifvertrags. Seitens der Opposition wurden gegen die Beteiligung der Arbeitsbehörde Bedenken geltend gemacht im Hinblick auf die Tarifautonomie. Diesen Bedenken konnte die Mehrheit der Ausschüsse nicht entsprechen, weil man der Ansicht war, daß solche bedeutsamen Abweichungen von dem einheitlichen Betriebsverfassungsrecht nicht ohne Mitwirkung parlamentarisch verantwortlicher staatlicher Stellen erfolgen sollten und daß darüber hinaus geprüft werden müsse, ob die Vertretung der tarifvertragschließenden Verbände in dem betreffenden Gewerbezweig stark genug sei, um ihnen das Recht einzuräumen, Abweichungen von dem gesetzlich geregelten Betriebsverfassungsrecht festzulegen.

Zweiter Abschnitt

Amtszeit

In den Ausschüssen bestand im wesentlichen Übereinstimmung darüber, daß es im Interesse der kontinuierlichen Arbeit der Betriebsräte liege, wenn deren Amtszeit im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz von 1920 auf 2 Jahre erhöht werde. Auch hat sich in den Ländergesetzen die zweijährige Amtszeit in zunehmendem Maße durchgesetzt. Der Entwurf regelt in § 22 die Fälle, in denen vor Ablauf der ordnungsmäßigen Amtszeit eine Neuwahl erforderlich wird. Dazu gehört vor allem der Fall der wesentlichen Veränderung der Beschäftigtenzahl, des Absinkens der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder auch nach Eintritt sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl, der Rücktritt des Betriebsrats oder seine Auflösung durch das Arbeitsgericht wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflicht. Soweit die Neuwahl nicht wegen eines Verschuldens des Betriebsrats notwendig ist, führt der alte Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue gebildet ist. Nach den Vorbildern der meisten Betriebsrätegesetze waren auch Vorschriften über die Abberufung einzelner Betriebsratsmitglieder sowie die Auflösung des Gesamtbetriebsrats wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten vorzusehen. Die Opposition erhob Bedenken gegen die Aufnahme des Tatbestandes der groben Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse, weil sie befürchtete, daß dadurch die Betriebsratsmitglieder in zu weitem Maße der Abberufungsmöglichkeit ausgesetzt würden. Die Mehrheit der Ausschüsse war jedoch der Ansicht, daß man den Antragsberechtigten die Möglichkeit geben sollte, die Abberufung auch solcher Betriebsräte oder Betriebsratsmitglieder zu verlangen, die das in sie gesetzte Vertrauen dadurch enttäuschen, daß sie nicht in den nach dem Gesetz vorgesehenen Umfang tätig werden. Die Entscheidung über die Abberufung einzelner Betriebsratsmitglieder oder die Auflösung des Betriebsrats als solchen trifft das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren. Antragsberechtigt sind mindestens $^{1}/_{4}$ der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Die von mancher Seite geäußerten Bedenken gegen ein Antragsrecht der Gewerkschaften wurden von der Mehrheit der Ausschüsse nicht geteilt, weil man der Ansicht war, daß es gerade in diesen Fällen Sache der Gewerkschaft sein müsse, für eine ordnungsgemäße Besetzung des Betriebsrats Sorge zu tragen. Der Betriebsrat selbst hat die Möglichkeit, die Aberufung eines Mitgliedes, das seine Pflichten verletzt oder seine Befugnisse vernachlässigt, durch das Arbeitsgericht zu beantragen. Diskutiert wurden auch die Vorschriften mancher Ländergesetze über eine Abberufung des Betriebsrats oder einzelner Betriebsratsmitglieder durch Beschluß der Belegschaft. Die Mehrheit des Ausschusses glaubte diesen Vorbildern nicht entsprechen zu können, da man dem Betriebsrat, soweit nicht objektive Verstöße gegen seine Pflichten oder Befugnisse vorliegen, Zeit lassen müsse, sein Amt nach seinem Ermessen zu führen, während die Abberufung einzelner Betriebsratsmitglieder durch Mißtrauensvotum deswegen bedenklich sei, weil dadurch Vertreter von Minderheiten durch die Mehrheit der Arbeitnehmer ausgeschaltet werden könnten. Um zu vermeiden, daß zwischen der Auflösung des Betriebsrats und der Neuwahl des neuen Betriebsrats eine allzugroße Zeitspanne und dadurch ein vertretungsloser Zustand für die Arbeitnehmer entsteht, ist in § 23 Abs. 2 vorgesehen, daß im Falle der Auflösung das Arbeitsgericht gleichzeitig mit seiner Entscheidung auch einen Wahlvorstand für die Neuwahl einsetzt.

§ 24 stellt die Fälle des Erlöschens der Mitgliedschaft vor Ablauf der gesetzlichen Wahlzeit zusammen. Das Erlöschen der Mitgliedschaft hat die Folge, daß ein Ersatzmitglied nachrückt. Da das Gesetz von den Grundsätzen der Verhältniswahl ausgeht, werden die Ersatzmitglieder der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagsliste entnommen, der das ausscheidende Mitglied angehört hat. Für ausscheidende Betriebsratsmitglieder, die mit einfacher Mehrheit gewählt waren (z. B. für den Ein-Mann-Betriebsrat) tritt der nichtgewählte Arbeitnehmer mit der nächsthöchsten Stimmenzahl ein. Die vorstehenden Grundsätze über das Eintreten von Ersatzmitgliedern gelten auch für die Stellvertretung für zeitweilig verhinderte Mitglieder des Betriebsrats.

Die Amtszeit der Jugendvertretung (§ 20 Abs. 2) entspricht im wesentlichen der des Betriebsrats. Die Amtszeit der Vertreter der nichtständigen Arbeitnehmer erlischt mit Ablauf des für ihre Beschäftigung vorgesehenen Zeitraums oder mit Beendigung ihrer Arbeitsaufgabe.

Dritter Abschnitt

Geschäftsführung

Die innere Organisation des Betriebsrats wird nach § 27 in der Weise geregelt, daß der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter wählt, wobei als Sollvorschrift festgelegt ist, daß Vorsitzender und Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören sollten.

Der Betriebsratsvorsitzende bzw. im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter vertreten den Betriebsrat, jedoch nicht im Willen, sondern nur in der Erklärung, d. h. im Rahmen der gefaßten Beschlüsse. Da größere Betriebsräte (mit 11 oder mehr Mitgliedern) zu schwerfällig sind, um die laufenden Geschäfte zu führen, ist in § 28 vorgesehen, daß diese aus ihrer Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit einen Ausschuß zu wählen haben, der aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und drei weiteren Ausschußmitgliedern besteht. In ihm müssen die im Betriebsrat vertretenen Gruppen (Arbeiter und Angestellte) vertreten sein.

Die Konstituierung des Betriebsrats erfolgt in einer Sitzung, zu der der Wahlvorstand spätestens eine Woche nach der Wahl einberuft. Im übrigen werden die Sitzungen durch den Vorsitzenden des Betriebsrats einberufen, der auch die Tagesordnung festsetzt, die Verhandlungen leitet und für eine ordnungsmäßige Einladung der Mitglieder zu sorgen hat. Der Vorsitzende ist verpflichtet, eine Sitzung anzuberaumen, wenn ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber dies beantragen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, an den Sitzungen, die auf sein Verlangen stattfinden oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teilzunehmen; er kann dabei einen Vertreter seiner Arbeitgebervereinigung hinzuziehen. Ebenso kann nach § 31 ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft zu der Sitzung hinzugezogen werden, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats beantragt wird.

Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich; sie finden im allgemeinen während der Arbeitszeit statt, jedoch hat der Betriebsrat auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen und den Arbeitgeber vom Zeitpunkt der Sitzungen vorher zu verständigen.

§ 32 regelt die Beschlußfassung des Betriebsrats. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit der Anwesenden gefaßt, bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt. Die Beschlußfähigkeit ist nur dann gegeben, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder anwesend oder in zulässiger Weise durch Ersatzmitglieder vertreten ist.

Die Vorschriften über die Niederschrift der Verhandlungen des Betriebsrats, ihre Unterzeichnung und ihre Vorlage oder Aushändigung an den Arbeitgeber entsprechen denen des Betriebsrätegesetzes von 1920 und der meisten Betriebsrätegesetze der Länder. Entsprechend § 31 des Betriebsrätegesetzes von Bayern ist vorgesehen, daß ein Beschluß auf Antrag einer Gruppe für die Dauer von einer Woche auszusetzen ist, wenn die Mehrheit der Gruppenvertreter im Betriebsrat einen Betriebsratsbeschluß als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Gruppenangehörigen erachtet. In dieser Frist soll versucht werden, eine Verständigung zu erreichen; die zuständigen Gewerkschaften können hierbei vermittelnd eingeschaltet werden. Der Antrag auf Aussetzung kann nur einmal gestellt werden, um eine Verschleppung von Betriebsratsbeschlüssen durch eine Gruppe zu verhindern. Die Vertreter der nichtständigen Arbeitnehmer und die Jugendvertreter nehmen nicht an sämtlichen Betriebsratssitzungen teil, sondern nur soweit Fragen behandelt werden, die die Interessen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer wesentlich berühren. Im Rahmen der oben dargestellten Bestimmungen ist es dem Betriebsrat überlassen, sich eine eigene Geschäftsordnung zu geben, in der das Verfahren der Geschäftsführung geregelt werden kann.

Das Amt des Betriebsrats ist ein Ehrenamt, es ist daher unentgeltlich. Andererseits kann der Arbeitgeber das Arbeitseinkommen der Betriebsratsmitglieder nicht deswegen kürzen, weil sie Arbeitszeit versäumt haben, soweit dies nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich war. Das Gesetz sieht ausdrücklich die Verpflichtung zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern vor, soweit dies nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Amtsführung erforderlich ist. Darüber hinaus kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Sprechstunden auch während der Arbeitszeit einrichten; das Nähere ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Betriebsrats und hat die erforderlichen Geschäftsbedürfnisse und Räume für seine Tätigkeit und Sprechstunden zur Verfügung zu stellen. Der § 40 bestimmt, daß die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats unzulässig ist.

Vierter Abschnitt

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung ist ein Organ der Betriebsvertretung. Sie stellt die Zusammenfassung der Arbeitnehmer des Betriebs dar. Die Betriebsversammlung wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Wenn mit Rücksicht auf die Größe des Betriebs oder aus sonstigen Gründen der Eigenart desselben eine gleichzeitige Zusammenkunft aller Arbeitnehmer nicht stattfinden kann, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

Die Vorschrift des § 42 unterscheidet zwischen den regelmäßigen Pflichtversammlungen, die vierteljährlich einmal stattzufinden haben, und den Betriebsversammlungen, die aus sonstigen Anlässen stattfinden müssen. Aufgabe der regelmäßigen Pflichtversammlungen ist es, einen Tätigkeitsbericht des Betriebsrats entgegenzunehmen. Zu den Pflichtversammlungen ist der Arbeitgeber unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. Die außerordentlichen Betriebsversammlungen finden entweder auf Anordnung des Betriebsrats oder auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer statt. Von Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser zu verständigen. Seitens der Opposition war angeregt worden, auch den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften das Recht zu geben, die Einberufung von Betriebsversammlungen zu beantragen. Diesem Wunsch wurde durch die Mehrheit des Ausschusses nicht entsprochen, weil ein Bedürfnis hierfür nicht anerkannt werden konnte, zumal solche Gewerkschaften, die repräsentativ im Betrieb vertreten sind, die Möglichkeit haben, die Abhaltung einer Betriebsversammlung beim Betriebsrat zu erwirken oder das erforderliche Viertel der Wahlberechtigten zu einem entsprechenden Antrag zu veranlassen.

Die regelmäßigen Pflichtversammlungen sowie die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Betriebsversammlungen finden im allgemeinen während der Arbeitszeit statt, es sei denn, daß dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Den Arbeitnehmern darf durch ihre Teilnahme ein Ausfall an Arbeitsentgelt nicht entstehen. Die übrigen Betriebsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt, es sei denn, daß der Arbeitgeber sich mit der Abhaltung während der Arbeitszeit einverstanden erklärt. Die Betriebsversammlung ist nicht berechtigt, dem Betriebsrat bindende Weisungen zu erteilen oder seine Beschlüsse außer Kraft zu setzen. Sie kann aber mit Anregungen und Wünschen an den Betriebsrat herantreten und zu seinen Beschlüssen kritisch Stellung nehmen. Um jede Politisierung der Betriebsversammlung auszuschließen und den Rahmen ihrer sachlichen Zuständigkeit zu klären, ist festgelegt, daß sie nur Angelegenheiten behandeln darf, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar berühren. An den Betriebsversammlungen können nur die Arbeitnehmer teilnehmen, eine Ausnahme gilt jedoch für Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, die auch ohne Einladung an allen Betriebsversammlungen teilnehmen können. Beauftragte der Arbeitgebervereinigung des Arbeitgebers können naturgemäß nur an den Betriebsversammlungen teilnehmen, an denen auch der Arbeitgeber teilzunehmen berechtigt ist.

Dritter Teil

Der Gesamtbetriebsrat

Bereits das Betriebsverfassungsgesetz von 1920 sah die Bildung von Gesamtbetriebsräten dann vor, wenn mehrere gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörende Betriebe, die sich innerhalb derselben Gemeinde oder mehrerer wirtschaftlich zusammenhängender, nah beieinander liegender Gemeinden befanden, in der Hand eines Unternehmers waren. Die Bildung des Gesamtbetriebsrats war in diesen Fällen an übereinstimmende Beschlüsse sämtlicher Betriebsräte gebunden. Diese Erschwerung der Bildung von Gesamtbetriebsräten erklärte sich aus der damaligen politischen Lage, in der eine von radikalen Kreisen getragene Rätebewegung den Bestand der Gewerkschaften bedrohte. Der Ausschuß stellte nach Anhörung von Sachverständigen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften fest, daß im Hinblick auf die geänderten politischen Verhältnisse die Bildung von Gesamtbetriebsräten erleichtert werden könnte. Besondere Bedeutung kommt den Gesamtbetriebsräten im Rahmen des sogenannten wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes zu, das sich auf die Unternehmerfunktion bezieht und daher möglichst durch eine sich auf das ganze Unternehmen erstreckende Repräsentation der Arbeitnehmerschaft der Betriebe wahrgenommen werden sollte. Es wurde festgelegt, daß, wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben besteht, unabhängig davon, ob diese in der gleichen Gemeinde oder über das ganze Bundesgebiet verstreut liegen, durch Beschlüsse der einzelnen Betriebsräte neben diesen ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden kann. Die Errichtung ist an die Zustimmung der Betriebsräte geknüpft, die insgesamt mindestens 75% der Arbeitnehmer des Unternehmens repräsentieren. Weitere eingehende Diskussionen waren erforderlich über die Art der Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats; während aus Kreisen der Opposition besonderer Wert darauf gelegt wurde, daß möglichst jeder Betrieb im Gesamtbetriebsrat vertreten werden sollte, hielt die Mehrheit des Ausschusses es ebenso für erforderlich, daß auch die einzelnen Gruppen — Arbeiter und Angestellte — in angemessener Weise im Gesamtbetriebsrat zum Zuge kämen. Andererseits durfte nicht außer Acht gelassen werden, daß der Gesamtbetriebsrat eine bestimmte Höchstgröße nicht überschreitet, weil andernfalls seine Aktionsfähigkeit in Frage gestellt wäre und für die Unternehmen erhebliche Kosten entstehen könnten. Nach Anhörung von Sachverständigen wurde die in § 47 des Entwurfs niedergelegte Lösung gewählt, d. h. jeder Betriebsrat entsendet soviel Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat als ihm Gruppen angehören. Jedes Mitglied hat im Gesamtbetriebsrat soviel Stimmen als in dem Betriebsrat, der es entsandt hat, Mitglieder seiner Gruppen sind. Diese Vorschrift ist nicht absolut zwingend, vielmehr kann hiervon durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abgewichen werden, so daß eine gewisse Freiheit in der Gestaltung des Gesamtbetriebsrats besteht. Um eine zu hohe Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats zu vermeiden, ist in § 47 Abs. 3 vorgesehen, daß — falls dieser bei regelmäßiger Besetzung aus mehr als 40 Mitgliedern besteht — zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über Mitgliederzahl und Zusammen-

setzung eines künftigen Gesamtbetriebsrats abzuschließen ist, wenn nicht bereits eine tarifvertragliche Regelung besteht. Einigen sich die Beteiligten in diesem Falle nicht, so entscheidet eine für das Unternehmen gebildete Einigungsstelle bindend, die aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Unternehmer und vom Gesamtbetriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, den der Präsident des zuständigen Landesarbeitsgerichtes bestellt, besteht. Im übrigen findet § 50, Abs. 1, 2 und 4 des Entwurfs über die betriebliche Einigungsstelle und über ihre bindenden Entscheidungen entsprechende Anwendung.

Der Gesamtbetriebsrat ist kein den einzelnen Betriebsräten übergeordnetes Organ. Es besteht innerhalb des Unternehmens eine Art föderalistischen Systems der Betriebsvertretungen, d. h. jeder einzelne Betriebsrat bleibt für diejenigen Angelegenheiten zuständig, die er ihrer Art nach natürlicherweise wahrnehmen kann. Der Gesamtbetriebsrat kann nur dort tätig werden, wo eine Angelegenheit das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte in ihrem Betrieb wirksam geregelt werden kann. Die Vorschriften über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auch auf den Gesamtbetriebsrat insoweit Anwendung, als dessen Eigenart der Anwendung nicht widerspricht; insbesondere ist auch bei größeren Gesamtbetriebsräten ein Gesamtbetriebsausschuß für die laufende Geschäftsführung zu bilden.

Vierter Teil

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Erster Abschnitt

Allgemeines

Der erste Abschnitt des vierten Teils enthält allgemeine Vorschriften über die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat. Über die Notwendigkeit dieser Vorschriften wurde eingehend beraten; die überwiegende Mehrheit des Ausschusses kam schließlich zu der Erkenntnis, daß derartige allgemeine Verfahrensregeln einer fairen Zusammenarbeit nur dienlich sein und auch dort, wo sie nicht unmittelbar zwingendes Recht schaffen, Richtlinien für die Gestaltung der Partnerschaft im Betrieb geben könnten. Grundsätzlich wird ausgesprochen, daß Arbeitgeber und Betriebsrat ihre Tätigkeit vertrauensvoll und zum Wohle des Betriebs, seiner Arbeitnehmer, aber auch unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zu gestalten haben. Sie müssen hierbei die geltenden Tarifverträge beachten. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und die Arbeitgebervereinigungen sind zwar nicht unmittelbar in die Zusammenarbeit eingeschaltet, ihre Unterstützung — insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten — wird jedoch durch den Entwurf besonders hervorgehoben (§ 49 Abs. 1). Ebenso ist festgelegt, daß Arbeitgeber und Betriebsrat im Verhältnis zueinander eine absolute Friedenspflicht haben. Sie haben alles zu unterlassen, was geeignet wäre, Arbeit und Frieden im Betrieb zu gefährden. Streiks und Aussperrungen gegeneinander sind verboten, ohne daß durch dieses Verbot die Arbeitskämpfe der tariffähigen Parteien in irgendeiner Weise berührt werden. In mindestens allmonatlichen Besprechungen sollen Arbeitgeber und Betriebsrat die laufenden Probleme behandeln, über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung verhandeln; sie sollen sich nicht auf negative Kritik beschränken, sondern positive Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen. Ebenso wurde der alte Grundsatz des § 29 Abs. 3 des Betriebsrätegesetzes von 1920 übernommen, wonach eine Anrufung außerbetrieblicher Stellen erst dann zulässig ist, wenn eine Einigung im Betrieb nicht erzielt werden kann. Aus dem gleichen Gesichtspunkt, daß alle betrieblichen Fragen möglichst der betrieblichen Einigung vorbehalten werden sollen, wird zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat von Fall zu Fall eine Einigungsstelle auf betrieblicher Grundlage gebildet. Diese Einigungsstelle ist paritätisch besetzt, d. h. ihr gehören eine gleiche Anzahl von Beisitzern, die der Arbeitgeber und der Betriebsrat bestellen, an, ferner ein unparteiischer Vorsitzender, auf den sich beide Seiten einigen sollen. Geschieht dies nicht, so bestellt den Vorsitzenden der Vorsitzende des Arbeitsgerichts. Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts entscheidet auch, wenn kein Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber erzielt wird, aus wieviel Beisitzern sich jeweils die Einigungsstelle zusammensetzen soll. Das Verfahren der Einigungsstelle ist verhältnismäßig formlos geregelt, es ist lediglich vorgeschrieben, daß sie ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit nach mündlicher Beratung faßt. Grundsätzlich wird die Einigungsstelle nur dann tätig, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sie gemeinsam anrufen oder damit einverstanden sind, daß sie einen Einigungsversuch macht. Der Spruch der Einigungsstelle ist in diesem Falle nur dann verbindlich, wenn sich beide Seiten ihm im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben. Andernfalls ist der Spruch als unverbindlicher Einigungsvorschlag zu werten. In denjenigen Fällen jedoch, in denen nach dem Entwurf jedenfalls eine verbindliche Entscheidung im Interesse des Funktionierens des Betriebs und des Wohles der Belegschaft erreicht werden muß, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. In diesen, im Gesetz ausdrücklich genannten Fällen (§§ 56, 70 Abs. 2) wird die Einigungsstelle auf Anruf einer Seite tätig. Um zu verhindern, daß die andere Seite durch Nichtbenennung von Mitgliedern oder durch Verschleppung (Nichterscheinen ordnungsmäßig geladener Mitglieder) die Tätigkeit der Einigungsstelle und damit den verbindlichen Spruch verhindert, ist vorgesehen, daß in solchen Fällen der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder allein entscheiden können. Von dem Grundsatz der betrieblichen Einigung kann durch Tarifvertrag abgewichen werden mit der Wirkung, daß an die Stelle der betrieblichen Einigungsstelle eine tarifliche

Schlichtungsstelle tritt und daß das Verfahren bei der verbindlichen Schlichtung in anderer, als im Gesetz vorgesehenen Weise geregelt wird.

Durch § 51 werden Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, auf die Wahrung der Grundrechte des Artikels 3 ff. GG zu achten, insbesondere haben sie dafür zu sorgen, daß niemand wegen seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, seiner politischen Einstellung, seines Geschlechtes oder in Verletzung der Grundsätze der Koalitionsfreiheit unterschiedlich behandelt wird. Im gleichen Zusammenhang wird Arbeitgeber und Betriebsrat verboten, sich im Betrieb parteipolitisch zu betätigen; damit soll jede Beeinträchtigung des Betriebsfriedens durch parteipolitische Einflüsse vermieden werden.

Die im Zuge der Mitwirkung und Mitbestimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat gefaßten Beschlüsse führt der Arbeitgeber durch, soweit nicht im einzelnen etwas anderes vereinbart ist. Damit wird der im gesamten Betriebsräterecht anerkannte Grundsatz der alleinigen Exekutive des Arbeitgebers anerkannt. Dem Betriebsrat ist es daher untersagt, durch einseitige Handlungen, d. h. ohne Zustimmung des Arbeitgebers in die Betriebsleitung einzugreifen. Die von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam beschlossenen Betriebsvereinbarungen bedürfen der schriftlichen Form; sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und im Betrieb an geeigneter Stelle durch den Arbeitgeber auszulegen, der sie in gut leserlichem Zustand zu erhalten hat. Die Bezeichnung Betriebsvereinbarung wurde entgegen der Formulierung des Regierungsentwurfs, der den Begriff Betriebssatzung einführen wollte, im Hinblick auf die eingeführte Terminologie gewählt, ohne dadurch der Entscheidung der Frage, ob die Betriebsvereinbarung ein schuldrechtlicher Vertrag mit normativer Wirkung, oder ein reines, durch übereinstimmende Beschlüsse von Arbeitgeber und Betriebsrat gesetztes Betriebsstatut sei, vorzugreifen.

In § 53 wird der überkommene Grundsatz verankert, daß der Betriebsrat, die Vertreter der nichtständig Beschäftigten und die Jugendvertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder gehindert werden dürfen. Die Mitglieder dieser Organe und die Mitglieder der Einigungsstelle dürfen nicht um ihrer Tätigkeit willen anders behandelt werden als andere Arbeitnehmer, d. h. nicht bevorzugt oder benachteiligt werden.

Unabhängig von den in den Abschnitten über soziales, personelles und wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht festgelegten Einzelaufgaben hat der Betriebsrat in sämtlichen Bereichen seiner Tätigkeit allgemein das Recht, beim Arbeitgeber zu beantragen, daß Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienlich sind, durchgeführt werden. Er hat ferner darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Verordnungen (insbesondere die Normen des Arbeitsschutzes), die für den Betrieb einschlägigen Tarifverträge und bestehenden Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachung wird ihm dadurch erleichtert, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Unterlagen je nach Lage des Falles zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen, sie auf ihre Berechtigung zu überprüfen und, falls er eine solche als gegeben ansieht, mit dem Arbeitgeber über ihre Bereinigung zu verhandeln. Besonders wird dem Betriebsrat der Schutz der Schwerbeschädigten und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen (z. B. Jugendliche, schwangere Frauen) anvertraut.

Die Schweigepflicht des Betriebsrats erstreckt sich auf sämtliche Bereiche seiner Tätigkeit. Bei der Festlegung des Umfanges der Schweigepflicht war Rücksicht darauf zu nehmen, daß der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, sicherzustellen, daß durch eine offene und unvoreingenommene Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Angelegenheiten nicht gefährdet werden; die Schweigepflicht erstreckt sich daher auf sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und auf die ihrer Natur nach vertraulichen Angaben, sofern sie den Mitgliedern oder Ersatzmitgliedern des Betriebsrats nur wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden sind. Andererseits mußte beachtet werden, daß die Betriebsratsmitglieder unter Umständen dann in eine schwierige Lage geraten, wenn nachträglich festgestellt wird, daß eine Frage als Geschäftsgeheimnis oder als vertraulich zu behandeln war, d. h. die Weitergabe von Mitteilungen hierüber als Verstoß gegen die Schweigepflicht anzusehen ist, ohne daß der Arbeitgeber zuvor darauf hingewiesen hat; es wurde deshalb vorgesehen, daß der Arbeitgeber ausdrücklich auf die Geheimhaltungspflicht aufmerksam machen muß. Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Sie gilt jedoch nicht gegenüber den anderen Mitgliedern des Betriebsrats. Seitens der Opposition wurden gegen diese Formulierung der Schweigepflicht Bedenken geäußert, denen jedoch die Mehrheit des Ausschusses im Hinblick auf die wirtschaftliche Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, nicht entsprechen zu können glaubte. Die Vorschriften über die Schweigepflicht gelten auch für die Mitglieder sonstiger Organe der Betriebsverfassung sowie für die Vertreter von Gewerkschaften und von Arbeitgebervereinigungen, soweit diese von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Angaben wegen ihrer unterstützenden Tätigkeit im Rahmen der Betriebsverfassung Kenntnis erlangt haben.

Zweiter Abschnitt

Soziale Angelegenheiten

Der Entwurf faßt unter den Begriff der sozialen Angelegenheiten diejenigen Fragen zusammen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Art der Arbeitsleistung, das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb und ihre Behandlung beziehen einschließlich der Fragen des Betriebsschutzes.

In § 56 sind diejenigen sozialen Angelegenheiten zusammengefaßt, in denen der Betriebsrat sowohl durch Abschluß von Betriebsvereinbarungen und bei ihrer Durchführung, als auch bei einzelnen Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht hat mit der Wirkung, daß im Nichteinigungsfalle die betriebliche Einigungsstelle bzw. die nach § 51 Abs. 4 gebildete tarifliche Schlichtungsstelle verbindlich entscheidet. In Abs. 1 Buchst. a und b sind die wesentlichsten Punkte der Arbeitsordnung zusammengefaßt, d. h. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Zeit und Ort der Auszahlung des Arbeitsentgelts. Die Regelung dieser Fragen war bereits nach dem Betriebsrätegesetz von 1920 (§ 75) der verbindlichen Schlichtung unterworfen. Die weiteren in § 56 Abs. 1 Buchst. c bis h aufgeführten Gegenstände sind zum Teil bereits nach dem geltenden Landesrecht Gegenstand der absoluten Mitbestimmung. Es dürfte gelungen sein, über den Umfang des sozialen Mitbestimmungsrechts insoweit völlige Übereinstimmung im Ausschuß herbeizuführen. Danach erstreckt sich das durch verbindlichen Schiedsspruch erzwingbare Mitbestimmungsrecht auf die Aufstellung des Urlaubsplans, die Durchführung der Berufsausbildung (wobei es sich versteht, daß gegen gesetzliche Vorschriften und verwaltungsmäßige Verfügungen nicht verstoßen werden kann), die Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen unbeschadet deren Rechtsform, die allgemeinen Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer, die Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen, die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung von neuen Entlohnungsmethoden, soweit nicht tarifliche Bestimmungen vorliegen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können sämtliche sozialen Angelegenheiten geregelt werden. Insbesondere nennt der Entwurf Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen (d. h. Betriebsvereinbarungen auf dem Gebiete des Betriebsschutzes) sowie die Betriebsvereinbarungen über die Errichtung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (Erholungsheimen, Pensionskassen u. dergl.) im Rahmen der vom Arbeitgeber freiwillig zur Verfügung gestellten Mittel. Die Zuständigkeit von Arbeitgeber und Betriebsrat zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen ist jedoch, um jede Überschneidung der Tätigkeit von Betriebsräten und Gewerkschaften zu vermeiden, dadurch beschränkt, daß Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen in dem Maße, wie sie üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, nur dann in Betriebsvereinbarungen behandelt werden dürfen, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß solcher ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Auf dem wichtigen Gebiet des Betriebsschutzes hat der Betriebsrat sowohl im Betrieb auf die Bekämpfung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu achten, als auch die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen zuständigen Stellen (Berufsgenossenschaften u. dergl.) bei der Bekämpfung von Arbeitsgefahren zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften des Arbeits- und Betriebsschutzes einzusetzen. Werden Arbeitsschutzeinrichtungen im Betrieb eingeführt oder geprüft oder finden auf Veranlassung des Arbeitgebers, der Gewerbeaufsichtsbeamten oder anderer Stellen Unfalluntersuchungen im Betrieb statt, so ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Dritter Abschnitt

Personelle Angelegenheiten

Unter personellen Angelegenheiten im Sinne des Entwurfs sind diejenigen Maßnahmen zu verstehen, die sich auf die Zusammensetzung der Belegschaft und ihre Schichtung beziehen. Der Umfang, in dem derartige Angelegenheiten der Mitbestimmung unterworfen werden sollen, war Gegenstand ernster Erörterungen. Der Ausschuß einigte sich darauf, daß grundsätzlich als personelle Angelegenheiten im Sinne des Betriebsverfassungsrechts angesehen werden sollen: Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen. Dabei bestand Übereinstimmung darüber, daß die erste Eingruppierung eines Arbeitnehmers bei der Einstellung erfolgt, so daß eine besondere Erwähnung der „Eingruppierungen" nicht erforderlich sei. Unter Umgruppierung sollte verstanden werden jede Änderung in der tariflichen oder arbeitsvertraglichen Stellung des Arbeitnehmers, und zwar sowohl Verbesserungen als auch Herabstufungen. Der Begriff der Versetzung wird durch § 60 Abs. 2 dahin präzisiert, daß die in jedem laufenden Betrieb notwendigen Umsetzungen auf Grund des Direktionsrechts des Arbeitgebers nicht notwendig als Versetzung anzusehen sind, daß vielmehr als Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts nicht gilt die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, die innerhalb der gleichen selbständigen Betriebsabteilung oder des gleichen Betriebs ohne örtliche Veränderung oder Änderung der Arbeitsbedingungen erfolgt, es sei denn, daß durch eine solche Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes der Arbeitnehmer wesentlich schlechter gestellt wird. Um der Eigenart nicht stationär arbeitender Gewerbezweige (z. B. Baugewerbe), in denen das Direktionsrecht des Arbeitgebers bezüglich der Zuweisung von Arbeitsplätzen an anderen Orten stärker sein muß und in denen die Eigenart des Arbeitsverhältnisses auf ständigen Wechsel der Arbeitsstelle abgestellt ist, zu entsprechen, ist in § 60 Abs 2 Satz 2 festgelegt, daß die Bestimmung des Ortes, an dem jeweils die Arbeit zu leisten ist, bei solchen Arbeitnehmern, die nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig am gleichen Ort beschäftigt werden, nicht als Versetzung im Sinne der Betriebsverfassung gilt. Näheres über den Versetzungsbegriff in den einzelnen Gewerbezweigen, Beschäftigungsarten oder Betrieben kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

Über das Verfahren zur Geltendmachung des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen konnte übereinstimmende Auffassung im Ausschuß nicht erzielt werden. Als Hauptprobleme der Erörterungen sind her-

auszustellen die Frage, ob der Arbeitgeber grundsätzlich eine Einstellung nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats durchführen kann, wobei ihm allerdings für dringende Fälle die Möglichkeit der vorläufigen Einstellung gewährt werden müßte, oder ob der Arbeitgeber in jedem Falle vorläufig einstellen kann vorbehaltlich der Rechte des Betriebsrats, eine endgültige Einstellung zu verhindern. Die Vertreter der Opposition sprachen sich für das erstere Prinzip aus mit der Begründung, daß andernfalls ein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gegeben sei. Die Mehrheit des Ausschusses schloß sich dieser Auffassung nicht an, war vielmehr der Ansicht, daß es für Arbeitgeber und Betriebsrat dienlich sei, wenn der Arbeitgeber nicht eine vorläufige Einstellung über den Umweg einer behaupteten Dringlichkeit vornehmen müßte. Dem Betriebsrat sollte eine längere Zeitspanne zur Verfügung stehen, um sich ein Bild über die eingestellte Person machen zu können, die er ja in der Regel vor der Einstellung nur vom Hörensagen auf Grund von Auskünften außenstehender Personen kennen kann. Ferner war zu erörtern, inwieweit der Arbeitgeber verpflichtet sein soll, dem Betriebsrat über die Person des Bewerbers Auskunft zu erteilen, insbesondere ob er ihm sämtliche Personalunterlagen einschließlich der Personalakten vorzulegen hat. Die Opposition vertrat den letzteren Standpunkt mit der Begründung, daß andernfalls es dem Betriebsrat schwer möglich sei, sich ein abschließendes Bild über den Bewerber zu machen. Die Vertreter der Regierungsparteien waren der Ansicht, daß es genügen müsse, wenn der Arbeitgeber verpflichtet sei, dem Betriebsrat so Auskunft über den Bewerber zu geben, daß er sich ein Bild über dessen Person machen könne, daß jedoch die Personalakten und sonstigen Unterlagen häufig Dinge enthielten, an deren Geheimhaltung auch der Bewerber ein berechtigtes Interesse habe. Schließlich war zu erwägen, ob der Betriebsrat die Zustimmung zu der Einstellung oder sonstigen personellen Veränderungen nur bei Vorliegen bestimmter Gründe verweigern könne oder ob ihm ein unbeschränktes Verweigerungsrecht zugestanden werden solle. Die Vertreter der Opposition vertraten die Auffassung, daß eine katalogmäßige Zusammenfassung der Verweigerungsgründe notwendigerweise eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats enthalte, daß insbesondere der von der Mehrheit des Ausschusses vorgeschlagene Katalog nicht ausreiche, alle möglichen Fälle, in denen der Betriebsrat ein berechtigtes Interesse an der Verhinderung einer Einstellung habe, zu umfassen. Die Vertreter der Regierungsparteien hingegen sprachen sich für einen Katalog aus mit der Begründung, daß die Rechtssicherheit, insbesondere auch das Interesse des betroffenen Bewerbers oder Arbeitnehmers gebiete, den Betriebsrat nur auf bestimmte Tatbestände für die Verweigerung der Zustimmung zu verweisen. Auf Grund der oben dargestellten Erörterungen sprach sich die Mehrheit für folgendes Verfahren bei Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen aus:

Der Arbeitgeber hat bei jeder geplanten Maßnahme dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen, an welchen Arbeitsplatz und damit in welcher Eigenschaft ein Arbeitnehmer eingestellt, versetzt oder umgruppiert werden soll. Dabei ist Auskunft über die Person des Arbeitnehmers zu geben. Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche nach Zugang der Mitteilung gegen eine Einstellung, Versetzung oder Umgruppierung Bedenken erheben, muß diese jedoch unter Angabe von Gründen innerhalb dieser Frist dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Wird die Meinungsverschiedenheit nicht durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bereinigt, so kann der Arbeitgeber die von ihm in Aussicht genommene personelle Maßnahme nur vorläufig durchführen. Dem Betriebsrat steht nunmehr eine Frist von 2 Monaten nach der Einstellung zur Verfügung, innerhalb deren er das Arbeitsgericht anrufen kann mit dem Antrag, festzustellen, daß er zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt sei. Die Gründe, aus denen der Betriebsrat die Zustimmung verweigern kann, sind erschöpfend katalogmäßig in Absatz 3 festgelegt. Nach § 61 Abs. 3 Buchst. a ist Verweigerungsgrund die Tatsache, daß durch die Einstellung gegen ein Gesetz, eine Verordnung, gegen eine Bestimmung eines Tarifvertrags oder eine Betriebsvereinbarung, gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde. Durch § 61 Abs. 3 Buchst. b erhält der Betriebsrat die Möglichkeit, zu verhindern, daß Personen eingestellt werden, wenn der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß ungeeignete Bewerber nur aus Protektionsgründen eingestellt werden sollen. Nach Abs. 3 Buchst. c kann der Betriebsrat verhindern, daß eine personelle Maßnahme erfolgt, um einen Arbeitnehmer in seinen Grundrechten zu beeinträchtigen. Schließlich kann gemäß Abs. 3 Buchst. d die Zustimmung verweigert werden, wenn auf Grund bestimmter Tatsachen die Besorgnis besteht, daß der Arbeitnehmer, insbesondere nach seinem seitherigen Verhalten den Betriebsfrieden in unsozialer oder gesetzwidriger Weise stören würde. Entspricht das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats, d. h. stellt es fest, daß dieser zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt ist, so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis spätestens 14 Tage nach der Rechtskraft des Beschlusses unbeschadet etwaiger Verpflichtungen des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gegenüber. Vom Tag der durch das Gesetz vorgeschriebenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an darf der Arbeitgeber den vorläufig Eingestellten nicht mehr im Betrieb beschäftigen, den Umgruppierten oder Versetzten nicht mehr in der vorläufig vorgesehenen Weise verwenden.

Gemäß § 64 kann der Betriebsrat durch Anrufung des Arbeitsgerichts erreichen, daß dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung entgegen den Rechtsfolgen des Beschlusses des Arbeitsgerichtes untersagt wird. Verstößt der Arbeitgeber gegen ein solches gerichtliches Beschäftigungsverbot, so hat ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag des Betriebsrats nach vorheriger Androhung durch

Ordnungsstrafen in Höhe von mindestens dem Vierfachen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes des betreffenden Arbeitnehmers für jeden Arbeitstag, an dem die Zuwiderhandlung trotz der Androhung weitergeführt wird, zur Befolgung anzuhalten. Ausgenommen vom personellen Mitbestimmungsrecht sind grundsätzlich diejenigen Personen, die nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Entwurfs gelten. Die Ausschüsse beschlossen jedoch mit Mehrheit, hiervon eine Ausnahme bezüglich der in § 4 Abs. 2 Buchst. c des Entwurfs genannten leitenden Angestellten zu machen, vor deren Einstellung oder sonstigen personellen Veränderungen im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes dem Betriebsrat rechtzeitig Mitteilung zu machen ist, so daß dieser die Möglichkeit hat, etwaige Bedenken vorzutragen. Ein Antrag der Opposition, die Vorstandsmitglieder juristischer Personen in gleicher Weise zu behandeln, wurde im Hinblick auf deren eindeutige Arbeitgebereigenschaft von der Mehrheit des Ausschusses abgelehnt.

Erhebliche Schwierigkeiten ergaben sich bei der Behandlung der Frage der Mitbestimmung bei Kündigungen. Seitens der Opposition wurde im Einklang mit den Wünschen des Deutschen Gewerkschaftsbundes vorgeschlagen, daß der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung dann sollte verweigern können, wenn diese gegen die wohlverstandenen Interessen der Arbeitnehmerschaft oder des Betriebs verstoße. Seitens der Regierungsparteien wurde dagegen eingewandt, daß durch das Kündigungsschutzgesetz vom 10. 8. 1951 eine erschöpfende Kodifikation des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer geschaffen sei, wodurch dem von einer sozial ungerechtfertigten Kündigung betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben wird, nach Beteiligung des Betriebsrats das Arbeitsgericht anzurufen. Gegen die Formulierung des Antrags der Opposition wurde im übrigen eingewandt, daß eine Kündigung, welche gegen die wohlverstandenen Interessen des Betriebs verstoße, niemals durch betriebliche Erfordernisse bedingt sein könne, so daß in solchen Fällen an sich schon ein Angriff auf die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz gegeben sei; da die Arbeitnehmerschaft ein wesentlicher Teil des Betriebs sei, gelte das gleiche für solche Kündigungen, die gegen die wohlverstandenen Interessen der Arbeitnehmerschaft verstoßen. Im übrigen könne es dem betreffenden Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, daß die Frage einer Kündigung dadurch unter Umständen jahrelang in der Schwebe bleibe, daß die Zulässigkeit einer Kündigung zunächst im Verfahren über die Zustimmung des Betriebsrats und dann in einem weiteren Verfahren nach dem Kündigungsschutzgesetz geklärt werden müsse.

In § 66 Abs. 2 ist sichergestellt, daß der Betriebsrat vor Masseneinstellungen oder -entlassungen so früh wie möglich verständigt wird und daß Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen oder Entlassungen sowie die Vermeidung von Härten bei Entlassungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten sind. Der Begriff der Massenentlassung ist der gleiche wie im Bereich des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. 8. 1951, dessen Bestimmungen über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen durch die vorherige Einschaltung des Betriebsrats nunmehr in wirksamer Weise ergänzt werden. Entsprechend der Vorschrift des § 61 Abs. 3 Buchst. d, wonach der Betriebsrat die Einstellung eines Arbeitnehmers verhindern kann, wenn die durch bestimmte Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß dieser auf dem ihm zugedachten Arbeitsplatz den Betriebsfrieden durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören könnte, erhält der Betriebsrat nach § 66 Abs. 4 die Möglichkeit, vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers zu verlangen, der den gleichen Tatbestand verwirklicht. Der Betriebsrat kann beim Arbeitsgericht die objektive Feststellung darüber beantragen, daß sein Verlangen berechtigt war. Dadurch ist auch der betroffene Arbeitnehmer in seiner Existenz geschützt. Entspricht das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats, so hat der Arbeitgeber eine Entlassung oder Versetzung des Arbeitnehmers unverzüglich, jedoch unter Berücksichtigung der gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen durchzuführen. Geschieht dies nicht, so kann der Betriebsrat durch Anrufung des Arbeitsgerichts die Entfernung des Arbeitnehmers aus dem Betrieb oder seine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz in der gleichen Weise betreiben wie die Rückgängigmachung einer vorläufigen Einstellung bzw. einer vorläufig vorgenommenen Versetzung (Untersagung der Weiterbeschäftigung durch das Arbeitsgericht, Verhängung von Ordnungsstrafen gegen den Arbeitgeber).

Vierter Abschnitt

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Im vierten Abschnitt des Entwurfs wird die Bildung von Wirtschaftsausschüssen und das Verfahren über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei schwerwiegenden unternehmerischen Entscheidungen festgelegt.

Die Frage der Bildung von Wirtschaftsausschüssen und die Festlegung von deren Befugnissen war Gegenstand schwieriger Erörterungen innerhalb der Ausschüsse, ohne daß es zu einer Übereinstimmung zwischen Opposition und Regierungsparteien gekommen wäre. Was die Einrichtung des Wirtschaftsausschusses als solche anbelangt, konnte sich der Ausschuß auf die entsprechenden Vorschriften der drei zur Beratung stehenden Entwürfe stützen (§§ 41 bis 44 der Drucksache Nr. 970, §§ 7 bis 9 und 11 bis 13 der Drucksache Nr. 1229, §§ 76 und 77 der Drucksache Nr. 1546). Während die Mehrheit der Ausschüsse glaubte, an der Konstruktion der Wirtschaftsausschüsse festhalten zu sollen und diese zu Organen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Belegschaft zu gestalten, ohne ihnen eigentliche Mitbestimmungsrechte einzuräumen, gab diese Auffassung der Ausschußmehrheit den Vertretern der Opposition Veranlas-

sung, die Bildung von Wirtschaftsausschüssen völlig abzulehnen. Die Opposition begründete ihre Ablehnung damit, daß die Wirtschaftsausschüsse nach der Drucksache Nr. 1229 mit Mitbestimmungsbefugnissen ausgestattet seien und daß ihre Errichtung überdies nur im Zusammenhang mit der in der gleichen Drucksache vorgesehenen paritätischen Besetzung der Aufsichtsräte bzw. der Bildung entsprechender paritätisch besetzter Kontrollorgane für seither nicht aufsichtsratspflichtige Unternehmen zu verstehen sei.

Die Vertreter der Opposition schlugen daher vor, die gesamten Funktionen der Mitwirkung und Mitbestimmung einschließlich der Beratung der wichtigen internen Fragen der Unternehmensleitung den Betriebsräten zu übertragen. In diesem Zusammenhang wurde seitens der Vertreter der SPD-Fraktion beantragt, dem Betriebsrat das Recht einzuräumen, sich die Handels- und Steuerbilanzen vorlegen zu lassen, alle Geschäftsunterlagen des Betriebes, auf die sich sein Mitbestimmungsrecht erstreckt, insbesondere die Handelsbücher, die Korrespondenz und die schriftlichen Verträge einzusehen und dabei vereidigte Sachverständige (Buch- und Wirtschaftsprüfer) auf Kosten des Unternehmens hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber solle ferner verpflichtet werden, dem Betriebsrat regelmäßig mindestens in vierteljährlichen Abständen an Hand der Geschäftsunterlagen Bericht über alle geschäftlichen Vorgänge zu erstatten. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats solle sich erstrecken insbesondere auf Änderungen des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen, das Produktionsprogramm, die Fabrikations- und Arbeitsmethoden, die Kalkulation und Preisgestaltung, die Produktions- und Absatzregelung, Betriebseinschränkungen und Betriebsstillegungen, Verlegungen von Betriebsteilen oder des Betriebs, Zusammenschlüsse mit anderen Betrieben, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer oder des Unternehmens berühren.

Als dieser Antrag abgelehnt wurde, erklärten die Vertreter der SPD, daß sie sämtliche Bestimmungen des Vierten Abschnitts, die sich mit der Zusammensetzung und dem Aufbau der Wirtschaftsausschüsse befassen, ablehnen würden. Die Regierungsparteien stimmten der Auffassung der Vertreter der SPD nicht zu, da sie der Ansicht waren, daß der Betriebsrat in seiner Gesamtheit ein zu großes Gremium und daher für die Unterrichtung über notwendigerweise vertraulich zu behandelnde Pläne und Absichten der Unternehmensleitung nicht geeignet sei. Zudem müsse unterschieden werden zwischen solchen Angelegenheiten, die unmittelbare Auswirkungen auf die Existenz der Arbeitnehmer des Betriebs hätten, und anderen unternehmenspolitischen Entscheidungen, bei denen die Unternehmensleitung wohl den guten Rat besonders ausgewählter Repräsentanten der Belegschaft würdigen solle und dabei für eine ausreichende Unterrichtung dieser Personen zu sorgen habe, andererseits jedoch im Interesse der für den wirtschaftlichen Ablauf im Rahmen der von den Regierungsparteien vertretenen sozialen Marktwirtschaft erforderlichen freien Unternehmerinitiative ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte untragbar sei.

Demgemäß sieht der Entwurf vor, daß in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständigen Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist, der die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Unternehmer zu fördern hat und durch den eine gegenseitige Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten sicherzustellen ist. Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens vier, höchstens acht Mitgliedern, die als Arbeitnehmer oder als arbeitgeberähnliche Personen dem Unternehmen angehören. Mindestens eines der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses muß zugleich Betriebsratsmitglied sein. Die Mitglieder müssen die erforderliche fachliche und persönliche Eignung für die Wahrnehmung dieser wichtigen Funktion besitzen. Sie sind ebenso wie die Betriebsratsmitglieder der Schweigepflicht über ihrer Natur nach vertrauliche Angaben und über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die vom Unternehmer ausdrücklich als solche bezeichnet sind, unterworfen. Diese Schweigepflicht wird noch auf Angelegenheiten ausgedehnt, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens berühren können (§ 68 Abs. 2 Satz 2). Die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses wird vom Unternehmer, die andere Hälfte durch die Betriebsräte bzw. den Gesamtbetriebsrat bestimmt. Die Amtsdauer richtet sich in der Regel nach der des Betriebsrats. Werden die vom Arbeitnehmer zu bestimmenden Mitglieder durch den Gesamtbetriebsrat oder — falls ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, ein Gesamtbetriebsrat jedoch nicht gebildet ist — durch die Gesamtheit der einzelnen Betriebsräte bestimmt, so endet die Amtszeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, die an ihrer Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, endet. Seitens der Opposition wurde gegen die paritätische Besetzung des Wirtschaftsausschusses eingewandt, daß hierdurch bestimmte Personen, die dem Betriebe angehören, als arbeitnehmerfreundlich und andere als unternehmerfreundlich abgestempelt würden. Diesem Einwand wurde seitens der Regierungsparteien entgegengehalten, daß gerade ein in der vorgesehenen Weise paritätisch zusammengesetztes Organ besonders geeignet sei, die oft auf überkommenen Vorurteilen und überholten dogmatischen Einstellungen beruhenden Gegensätze im Betrieb zu überbrücken. Um eine Lahmlegung des Wirtschaftsausschusses durch eine Seite zu vermeiden, ist in entsprechender Anwendung eines Verfahrensgrundsatzes der betrieblichen Einigungsstelle vorgesehen, daß der Wirtschaftsausschuß schon tätig werden kann, wenn die Hälfte der Mitglieder mitwirkt, falls eine Seite keine Mitglieder benennt oder die Mitglieder dieser Seite ohne genügende Entschuldigung der Sitzung fernbleiben.

Der Wirtschaftsausschuß hat Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens. Die Unterrichtung erfolgt an Hand der nach Lage des Falles geeigneten Unterlagen, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Wirtschaftsausschuß zu unterrichten ist, gehören insbesondere die Fabrikations- und Arbeitsmethoden, das Produktionsprogramm, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die Produktions- und Absatzlage und sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren.

Wird eine Auskunft über solche wirtschaftliche Angelegenheiten entgegen dem Verlangen von mindestens der Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nicht oder in nicht genügender Weise erteilt und kommt eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die betriebliche Einigungsstelle verbindlich. Da es sich bei diesen Fragen um internste Angelegenheiten der Unternehmensleitung handeln kann, entfällt jedoch die Möglichkeit, auch außerbetriebliche Tarifschlichtungsstellen mit der Entscheidung zu betrauen. Der Wirtschaftsausschuß tritt in der Regel monatlich einmal zusammen. Der Unternehmer oder sein Vertreter nehmen an der Sitzung teil. Sind der Unternehmer oder sein Vertreter verhindert, so hat der Unternehmer zur Sitzung des Wirtschaftsausschusses auf Antrag von zwei Mitgliedern den zuständigen Abteilungsleiter oder Sachbearbeiter zur Erläuterung bestimmter Fragen zu entsenden.

Neben dieser ständigen Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses enthält der Entwurf noch folgende Vorschriften über besondere Unterrichtungspflichten: Der Jahresabschluß ist dem Wirtschaftsausschuß unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern; einmal in jedem Kalendervierteljahr hat der Unternehmer zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat, d. h. nach vorheriger Beratung mit diesen Stellen, den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und von der Entwicklung des Unternehmens zu geben. In Betrieben, die keinen Wirtschaftsausschuß haben, weil sie nicht mehr als 100 ständige Arbeitnehmer beschäftigen, erfolgt diese Unterrichtung durch den Unternehmer zusammen mit dem Betriebsrat.

Bei Beratung der Frage des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten wiederholten die Vertreter der Opposition ihre bei der Diskussion der Wirtschaftsausschüsse gestellten Anträge. Die Regierungsparteien erhoben gegen diese Anträge Bedenken, und zwar sowohl bezüglich des Verfahrens als auch bezüglich des Katalogs der Tatbestände, bei denen das Mitbestimmungsrecht Platz greifen sollte. Nach Ansicht der Regierungsparteien deckt sich der nunmehr gewählte Katalog des § 72 im wesentlichen mit den entsprechenden Vorschriften der zur Zeit bestehenden Länderbetriebsrätegesetze. Entscheidend für die weitere Erörterung war die Frage, ob und in welcher Weise eine außerbetriebliche Stelle befugt sein sollte, im Falle der Nichteinigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine verbindliche Entscheidung zu treffen.

Dabei war für die Mehrheit in den Ausschüssen ein wesentlicher Gesichtspunkt, daß die Einsetzung einer außerbetrieblichen oder gar staatlichen Stelle als Schiedsstelle einen schwerwiegenden Eingriff in das Direktionsrecht des Unternehmers darstellen würde und mit den Grundlagen der Wirtschaftspolitik nicht in Einklang gebracht werden könne. Zudem sei bei Einschaltung außerbetrieblicher Stellen die in der Wettbewerbswirtschaft notwendige Wahrung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nicht genügend gesichert. Schließlich würde es sehr schwer sein, eine außenstehende Stelle zu finden, die die erforderlichen Kenntnisse habe, um Entscheidungen über das Produktionsprogramm oder die Fabrikations- oder Arbeitsmethoden einzelner Unternehmer fällen zu können. Demgemäß sieht der Entwurf ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vor bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, nämlich:

Einschränkung oder Stillegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,

Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,

Zusammenschluß mit anderen Betrieben,

grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, allerdings nur, soweit diese Veränderungen nicht offensichtlich durch eine Veränderung der Marktlage bedingt sind,

schließlich Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, z. B. Rationalisierung, soweit sie nicht offensichtlich dem technischen Fortschritt entsprechen oder ihm dienen.

Kommt eine Einigung zwischen Betriebsrat und Unternehmer in den oben dargestellten Fällen nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat eine geeignete behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt ein etwaiger Vermittlungsversuch ergebnislos, so können Unternehmer oder Betriebsrat eine Vermittlungsstelle anrufen, die, wenn nichts anderes vereinbart ist, aus je einem Beisitzer besteht, der vom Unternehmer oder Betriebsrat bestellt wird. Die Beisitzer sollen nach Möglichkeit aus dem Personenkreis der Betriebsangehörigen entnommen werden. Ferner gehört der Vermittlungsstelle ein Vorsitzender an, auf dessen Person sich Unternehmer und Betriebsrat einigen sollen. Geschieht dies nicht, so bestellt ihn der Oberlandesgerichtspräsident.

Seitens der Opposition war vorgeschlagen worden, die Vermittlungsstelle als Schiedsstelle zu gestalten und die Bestellung des Vorsitzenden dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes zu übertragen. Damit die Tätigkeit der Vermittlungsstelle

nicht von einer Seite lahmgelegt werden kann, ist entsprechend den Vorschriften über das Verfahren der betrieblichen Einigungsstelle in den Fällen der bindenden Entscheidung festgelegt, daß die Vermittlungsstelle bereits tätig werden kann, wenn eine Seite keinen Beisitzer ernennt oder dieser unentschuldigt der Sitzung fernbleibt. Für die Mitglieder der Vermittlungsstelle gelten die Vorschriften über das Benachteiligungsverbot und über die Schweigepflicht entsprechend.

Das Vermittlungsverfahren gestaltet sich im übrigen wie folgt: Der Unternehmer und der Betriebsrat sollen der Vermittlungsstelle positive Vorschläge zur Bereinigung der Meinungsverschiedenheiten machen. Die Vermittlungsstelle hat eine gütliche Beilegung im Wege der Einigung der Parteien zu versuchen. Gelingt dies, so ist der Wortlaut der Einigung schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Eine vom Vorsitzenden unterschriebene Ausfertigung der Einigung ist jeder Partei zuzustellen und beim zuständigen Arbeitsgericht niederzulegen.

Kommt dagegen eine Einigung nicht zustande, so hat die Vermittlungsstelle von sich aus einen Einigungsvorschlag zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen, ohne jedoch darauf angewiesen zu sein, sich unbedingt an den Vorschlag einer Partei zu halten, sie kann vielmehr von den Vorschlägen der Parteien abweichen, insbesondere einen Kompromißweg vorschlagen. Der Einigungsvorschlag ergeht mit einfacher Mehrheit. Von diesem Grundsatz kann allerdings durch Vereinbarung zwischen Unternehmer und Betriebsrat abgewichen werden. Der Vorschlag ist unter Angabe des Tages, an dem er ergangen ist, von dem Vorsitzenden der Vermittlungsstelle zu unterschreiben und schriftlich zu begründen. Die Parteien können ausdrücklich auf eine Begründung verzichten. Auch der Einigungsvorschlag ist den Parteien zuzustellen und beim zuständigen Arbeitsgericht niederzulegen.

Liegt eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vor, so hat sich der Unternehmer hieran zu halten, wenn er nicht schwerwiegende zivilrechtliche Folgen auf sich nehmen will. Wird er nämlich infolge von Handlungen oder Unterlassungen, die von der Einigung oder dem Einigungsvorschlag abweichen, ohne daß ein zwingender Grund für die Abweichung vorliegt, genötigt, das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern durch Kündigung aufzulösen, so können die hiervon betroffenen Arbeitnehmer, auch wenn die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes ihnen keine Möglichkeit eines Angriffs auf die Kündigung gewähren, d. h. wenn die Kündigung rechtswirksam ist, bei dem Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Für die Berechnung der Abfindungsbeträge gelten die Vorschriften des § 8 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend, d. h. bei der Festsetzung im Einzelfall ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Unternehmens zu berücksichtigen.

Seitens der Opposition wurde angeregt, stärkere Garantien für die Durchsetzung des Einigungsvorschlages zu schaffen und diesen damit zum Schiedsspruch zu erheben, Es wurde empfohlen, eine Vollstreckung des Vorschlags nach Maßgabe der Vorschriften der §§ 887 (Ersatzvornahme), 888 (Beugezwang) der Zivilprozeßordnung vorzusehen. Seitens der Regierungsparteien wurden hiergegen Bedenken erhoben, da die Ersatzvornahme sich nach der Natur der Sache nicht für die hier vorgesehenen Fälle eignet, andererseits das Verfahren des Beugezwanges durch Verhängung von Ordnungsstrafen zu umständlich und letzten Endes für die Arbeitnehmer wertlos sei Es wurde betont, daß durch die verstärkte zivilrechtliche Haftung des Unternehmers der eigentliche Sinn des Mitbestimmungsrechtes in wirtschaftlichen Fragen bedeutend besser verwirklicht würde, da dieses Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten eingeräumt wird, im Hinblick auf das berechtigte Interesse der Betriebsräte für die Erhaltung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer zu sorgen.

Die oben dargelegten Vorschriften über das Verfahren des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts sind insoweit nachgiebiges Recht, als Unternehmer und Betriebsrat ein anderes Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des § 72 Abs. 1 festlegen und auch die Rechtsfolgen der Verletzung von Einigungsvorschlägen oder Schiedssprüchen anders als in § 74 des Entwurfes vorgesehen gestalten können.

Fünfter Abschnitt

Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Bei Behandlung dieses Problems waren folgende Hauptpunkte zu erörtern: Zunächst war der Umfang der Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat festzulegen, wobei seitens der Opposition eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer gewünscht wurde, während die Regierungsparteien der Ansicht waren, daß die Vertretung zu einem Drittel angemessen erscheine. Weiter war die Frage zu klären, in welchem Verfahren die Vertreter der Arbeitnehmer bestellt werden sollten. Die Opposition wünschte die Nominierung durch die zuständige Spitzenorganisation der Gewerkschaften unter Beteiligunng der Betriebsvertretungen, während die Regierungsparteien die Auffassung vertraten, daß die Bestimmung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten ausschließlich Angelegenheit der Arbeitnehmer des Unternehmens sein müßte. Schließlich war strittig, auf welche Arten von Unternehmungen die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes über den Aufsichtsrat und die Beteiligung der Arbeitnehmer Anwendung finden sollten. Die Fraktion der SPD wünschte gemäß § 2 der Drucksache Nr. 1229, daß sämtliche als Großbetriebe (§ 1 a. a. O.) bezeichnete Unternehmen ein Aufsichtsorgan zu bilden hätten, und zwar auch dann, wenn nach geltendem Recht derartige Kon-

trollorgane nicht vorgeschrieben oder zugelassen sind. Dies sollte gelten für Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bergrechtliche Gewerkschaften des neueren Rechts, aber auch für offene Handelsgesellschaften oder Kommanditgesellschaften, bergrechtliche Gewerkschaften des älteren Rechts und Einzelkaufleute. Die Regierungsparteien konnten sich zu einem derartig weitgehenden Eingriff in die innere Struktur der Unternehmen nicht verstehen; demgemäß wurde die Regelung durch die Mehrheit der Ausschüsse auf solche juristischen Personen beschränkt, für die nach geltendem Gesellschaftsrecht ein Aufsichtsrat zu bilden ist oder gebildet werden kann.

Im einzelnen ist folgende Regelung vorgesehen: Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft und Kommanditgesellschaft auf Aktien muß in jedem Fall zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen, bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und bergrechtlichen Gewerkschaften des neueren Rechts und Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften ist ein Aufsichtsrat unter Beteiligung der Arbeitnehmer zu einem Drittel zu bilden, wenn sie mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit mit mehr als 500 Arbeitnehmern ist der Aufsichtsrat, wenn ein solcher nach Gesetz oder Satzung vorgesehen ist, (was bei der Größe solcher Versicherungsvereine in der Regel der Fall ist) fortan nach Maßgabe der Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes zu bilden.

Die Vertreter der Arbeitnehmer werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl von allen zum Betriebsrat wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens für die gesetzlich oder satzungsmäßig festgelegte Zeit gewählt. Die Vertreter der Opposition hatten unter Aufrechterhaltung ihrer ursprünglichen Auffassung, wonach das Vorschlagsrecht für die Vertreter der Arbeitnehmer ausschließlich der Spitzenorganisation der Gewerkschaften oder dem von ihr beauftragten Organ zuerkannt werden sollte, als Kompromißlösung vorgeschlagen, daß die Wahl nicht unmittelbar durch sämtliche Belegschaftsmitglieder, sondern mittelbar durch die gewählten Betriebsräte erfolgen sollte. Die Opposition begründete dieses Anliegen damit, daß bei einer Wahl durch die Betriebsräte eine größere Gewähr dafür bestünde, daß wirklich sachlich und persönlich geeignete Arbeitnehmer in die Aufsichtsräte bestellt würden. Die Regierungsparteien traten der Auffassung der Opposition nicht bei aus der Erwägung heraus, daß es angemessen sei, dem Wahlorgan der Anteilseignerseite ein demokratisch legitimiertes Wahlorgan der Arbeitnehmerseite gegenüberzustellen. Dieses Wahlorgan sei natürlicherweise die Gesamtheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer, wie auch auf der Anteilseigner-Seite die Gesamtheit der Anteilseigner die Aufsichtsratsmitglieder bestimme. Ebenfalls zu eingehenden Diskussionen Anlaß gab die Frage, ob nur Betriebsangehörige oder auch betriebsfremde Personen als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt werden dürften. Die Mehrheit des Ausschusses einigte sich hier auf einen Mittelweg, d. h. bei Aufsichtsräten, die aus nur drei Personen bestehen, muß der Arbeitnehmervertreter als Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sein. Bei größeren Aufsichtsräten müssen sich unter den Arbeitnehmervertretern mindestens zwei Arbeitnehmer des Unternehmens befinden, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter. Die Berücksichtigung einer Minderheitsgruppe entfällt, falls sie nach den Vorschriften des § 10 Abs. 3 keinen Anspruch auf Vertretung im Betriebsrat hat. Unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung der Geschlechter ist festgelegt, daß — falls mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts ist — mindestens eine von ihnen Arbeitnehmermitglied im Aufsichtsrat werden soll. Jede unterschiedliche Behandlung der in den Aufsichtsrat gewählten Arbeitnehmervertreter ist untersagt. Sie unterliegen der besonderen Schweigepflicht des § 55 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs.

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter durch die Belegschaft erfolgt auf Grund von Wahlvorschlägen, von denen jeder nicht mehr Namen als die doppelte Anzahl der zu Wählenden enthalten darf. Vorschlagsberechtigt sind die Betriebsräte und die Arbeitnehmer des Unternehmens. Im letzteren Falle muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder von mindestens 100 Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Eine Anregung der Vertreter der Opposition, auch den in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften das Recht zur Erstellung von Wahlvorschlägen einzuräumen, wurde abgelehnt, da hierfür ein Bedürfnis nicht anerkannt wurde, zumal eine im Unternehmen repräsentativ vertretene Gewerkschaft die Möglichkeit haben dürfte, über die Betriebsräte oder über ihre Mitglieder unter den Arbeitnehmern auf die Gestaltung der Wahlvorschläge und die Durchführung der Wahl Einfluß zu nehmen.

Eine Sonderbestimmung ist vorgesehen für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens eines Konzerns. In diesem Fall ist die Wahlberechtigung nicht auf die Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens beschränkt, sondern erstreckt sich auf die Arbeitnehmer sämtlicher abhängiger Unternehmen, da die Tätigkeit des Aufsichtsrats des herrschenden Unternehmens auch von wesentlicher Bedeutung für die Gestaltung des Schicksals des abhängigen Unternehmens ist. Um Schwierigkeiten bei der Wahl zu verhindern, ist vorgesehen, daß hierbei von dem Grundsatz der unmittelbaren Wahl abgewichen werden und die Wahl durch Wahlmänner erfolgen kann.

Die Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer kann vor Ablauf seiner Wahlzeit durch Beschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer widerrufen werden. Dieser Beschluß bedarf einer Mehrheit von mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen. Er kann gefaßt werden auf Vorschlag von mindestens einem Fünftel der wahlberechtigten

Arbeitnehmer der Betriebe oder auf Vorschlag der Betriebsräte. Die qualifizierte Mehrheit, die zum Widerruf der Bestellung erforderlich ist, und der verhältnismäßig hohe Anteil der Arbeitnehmerschaft, der beim Vorschlag auf Abberufung mitwirken muß, erklären sich aus dem Bestreben, die Tätigkeit der in den Aufsichtsrat gewählten Arbeitnehmervertreter nicht ohne wichtigen Grund zu beeinträchtigen.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß sämtliche Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitnehmer ihren Aufsichtsrat nach Maßgabe der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu bilden haben, enthält § 76 Abs. 6, wonach Familiengesellschaften nur dann unter das Gesetz fallen, wenn sie mindestens 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Begriff der Familiengesellschaft ist in § 76 Abs. 6 Satz 2 definiert. Als Folge der Umgestaltung der Zusammensetzung der Aufsichtsräte durch das Betriebsverfassungsgesetz waren gewisse Anpassungen des Aktiengesetzes erforderlich (vgl. §§ 84 und 85 im 6. Teil).

Fünfter Teil

Strafvorschriften

Die Strafvorschriften sind im wesentlichen denen des Betriebsrätegesetzes von 1920 angepaßt. Schwierigkeiten ergaben sich lediglich bei der Erörterung der Frage, ob, wie bei früheren Vorbildern, sich die Strafvorschriften ausdrücklich gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmer oder gegen einen unbestimmten Personenkreis, der in schuldhafter Weise den objektiven Tatbestand erfüllt, richten sollten. Dies gilt besonders für die Tatbestände der Behinderung oder Beeinflussung der nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Wahlen, der Hinderung oder Störung der Tätigkeit der Organe der Betriebsverfassung, der Diskriminierung gegenüber Mitgliedern dieser Organe und der Verletzung der Aufklärung oder Auskunftspflichten, die sich früher ausschließlich gegen den Arbeitgeber oder seinen Vertreter richteten. Die Regierungsparteien sprachen sich für eine gegen jedermann gerichtete Strafvorschrift aus, da sie der Ansicht waren, daß jede Störung oder Behinderung der Funktionen der Organe der Betriebsverfassung, von wem sie auch kommen möge, zum Delikt erklärt werden müsse. Die gleiche allgemeine, jede Tat umfassende Formulierung wurde gewählt bei den Vorschriften zur Sicherung der Schweigepflicht.

Auf die nichtbeamteten Mitglieder der Vermittlungsstelle für wirtschaftliche Angelegenheiten soll die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen vom 22. Mai 1943 angewandt werden, allerdings kann hierbei eine Verpflichtung, wie sie § 1 dieser Verordnung vorsieht, nicht erfolgen, da die Vermittlungsstelle nicht als staatliche Einrichtung, sondern auf Grund freiwilligen Zusammenwirkens von Unternehmer und Betriebsrat gebildet wird. Es wurde deshalb festgelegt, daß es einer Verpflichtung im Sinne des § 1 der erwähnten Verordnung nicht bedarf.

Sechster Teil

Schluß- und Übergangsbestimmungen

Im § 81 ist festgelegt, daß die sogenannten Tendenzbetriebe, d. h. diejenigen Betriebe, die überwiegend politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, caritativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestimmungen dienen, nicht unter die Vorschriften des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts fallen. Die sonstigen Vorschriften, insbesondere die über das soziale und personelle Mitbestimmungsrecht, finden auf die Tendenzbetriebe nur insoweit Anwendung, als nicht die Eigenart des Betriebes dem entgegensteht, d. h. soweit nicht die der Zweckbestimmung des Betriebes zugrundeliegende Tendenz eine Alleinentscheidung des Arbeitgebers notwendig macht.

Völlig ausgeschlossen wurde die Anwendung des Gesetzes auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform. Seitens der Opposition wurde vorgeschlagen, daß eine solche völlige Herausnahme nur bezüglich der seelsorgerischen Einrichtungen der Religionsgemeinschaften erfolgen solle, währenddem die erzieherischen und caritativen Einrichtungen als Tendenzbetriebe behandelt werden könnten. Die Mehrheit der Ausschüsse war der Ansicht, daß die gewählte Fassung zweckmäßig und der Eigenart dieser Betriebe und Einrichtungen angemessen sei, nicht zuletzt im Hinblick auf die Tatsache, daß diese Stellen selbt in der sowjetischen Besatzungszone nicht unter das dortige Betriebsverfassungsrecht fallen, da man ihnen eine gewisse Autonomie eingeräumt habe. Man müsse daher verhindern, daß sich wegen einer Nichtzuerkennung dieser Selbstverwaltungsbefugnis durch die Gesetzgebung des Bundes die Lage der kirchlichen Einrichtungen in der Ostzone verschlechtere.

Streitigkeiten aus der Betriebsverfassung, insbesondere über Bildung und Zusammensetzung von Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten, die Wahlberechtigung oder Wählbarkeit von Arbeitnehmern, die Funktionen der Organe der Betriebsverfassung, ihre Geschäftsführungskosten sowie Streitigkeiten aus dem personellen Mitbestimmungsrecht werden durch die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren entschieden. Da nach den Erklärungen der Vertreter der Bundesregierung nach Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes eine Novelle zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes, der zur Zeit dem Bundestag vorliegt — Nr. 3516 der Drucksachen —, geplant ist, konnte nur eine vorläufige Regelung des Beschlußverfahrens getroffen werden, die sich im wesentlichen auf das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 stützt. Es wurde jedoch vorbehaltlich der endgültigen Gestaltung festgelegt, daß eine zweite Tatsacheninstanz für das Beschlußverfahren eingerichtet wird, während nach

dem Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 nur eine revisionsähnliche Rechtsbeschwerde zulässig war. Demgemäß wurden die Vorschriften des zweiten Unterabschnitts des zweiten Abschnitts des dritten Teils des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 neu gefaßt.

Als Auswirkung der Vorschriften des Entwurfs über die Beteiligung der Arbeitnehmer zu einem Drittel in den Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und gewisser anderer juristischer Personen mußte das Aktiengesetz geändert werden. Zunächst wurde in Abänderung des § 86 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 des Aktiengesetzes bestimmt, daß die Mitgliederzahl des Aufsichtsrates stets durch drei teilbar sein muß. Sie beträgt mindestens drei und steigt bis zu fünfzehn.

Um nicht auszuschließen, daß die Hauptversammlung freiwillig außer dem von den Arbeitnehmern gewählten Drittel von Aufsichtsratsmitgliedern noch weitere Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat wählt, wurde § 90 Abs. 1 des Aktiengesetzes dahin geändert, daß künftig nur die Vorstandsmitglieder, ihre dauernden Vertreter oder die leitenden Angestellten der Gesellschaft von der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ausgeschlossen sind.

Der § 94 des Aktiengesetzes wurde dahin geändert, daß der Aufsichtsrat in der Regel einmal im Kalendervierteljahr einberufen werden soll, jedenfalls aber einmal im Kalenderhalbjahr einberufen werden muß.

Im § 85 ist ausgesprochen, daß die Vorschriften des Aktiengesetzes und des Genossenschaftsgesetzes über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und über die Wahl und Abberufung seiner Mitglieder insoweit geändert werden, als sie den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes widersprechen.

In Absatz 2 der gleichen Vorschrift ist klargestellt, daß die Vorschriften des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 (BGBl. I S. 347), die eine weitergehende Beteiligung der Arbeitnehmer und ein anderes Wahlverfahren für die Arbeitnehmermitglieder vorsehen, durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht berührt werden. Betriebsräte, die nach den seither geltenden Vorschriften ordnungsmäßig gewählt sind, bleiben bis spätestens 6 Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes im Amt, soweit sie in Betrieben gebildet sind für die auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz des Bundes ein Betriebsrat künftig zu errichten ist. Sie erhalten die Befugnisse und Pflichten der Betriebsräte nach dem neuen Gesetz.

Durch § 87 wird die Bundesregierung ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates die zur Durchführung der Wahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderlichen Verordnungen zu erlassen.

Zu wiederholten lebhaften Erörterungen führte die Frage, ob die Betriebe und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts in das allgemeine Betriebsverfassungsgesetz einbezogen oder ob diese Materie einer Sonderregelung vorbehalten werden sollte. Die Opposition sprach sich unter Berufung darauf, daß die Frage der Betriebsvertretung im öffentlichen Dienst ein Teil des Arbeitsrechts sei, dafür aus, den öffentlichen Dienst in das Betriebsverfassungsgesetz einzubeziehen. Auch sprächen sachliche Gesichtspunkte für eine einheitliche Regelung, um eine Zersplitterung des Arbeitsrechtes zu vermeiden. Demgegenüber stellten sich die Regierungsparteien auf den Standpunkt, daß es sich bei der Frage der Vertretung der Bediensteten des öffentlichen Dienstes, zu denen auch die Beamten gehören, nicht so sehr um die arbeits- und wirtschaftsrechtliche Frage der Betriebsverfassung handele, als darum, die öffentlich Bediensteten an den sie berührenden Angelegenheiten zu beteiligen. Das sei aber eine das öffentliche Dienstrecht wesentlich berührende Frage. Im Bereich des öffentlichen Dienstes fehle es weitgehend an der Beziehung zwischen Kapital und Arbeit, insbesondere in den Hoheitsverwaltungen bestehe kein Unternehmer im wirtschaftlichen Sinne. Im übrigen komme es nicht so sehr darauf an, ob die Gesamt-Materie in einem oder zwei Gesetzen behandelt würde, sondern welchen Inhalt das künftige Personalvertretungsgesetz haben werde; die Bediensteten des öffentlichen Dienstes sollten zwar nicht ein minderes Recht als die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft erhalten, aber doch ein den Bedürfnissen des öffentlichen Dienstes und der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses der darin Tätigen angepaßtes anderes Recht.

Um eine gesetzeslose Zeit im Bereich der Bedienstetenvertretung des öffentlichen Dienstes zwischen dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes und dem Erlaß des Personalvertretungsgesetzes zu vermeiden, wurde beschlossen, daß die insoweit zur Zeit geltenden Vorschriften, auch wenn sie in Ländergesetzen enthalten sind, vorläufig unberührt bleiben.

Das Gesetz findet ferner keine Anwendung auf die Betriebe der Seeschiffahrt und der Luftfahrt. Auch hier sind die Verhältnisse so besonders gelagert, daß eine Behandlung der Materie in einem einheitlichen Betriebsverfassungsgesetz erhebliche Schwierigkeiten bereiten würde. Nach Mitteilung der Vertreter der Bundesregierung finden bereits Verhandlungen zwischen den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer statt, um Vorschläge über die Anpassung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes an die besonderen Verhältnisse der Seeschiffahrt und Luftfahrt vorzubereiten. Bis zum Inkrafttreten eines Betriebsverfassungsgesetzes für die Seeschiffahrt und Luftfahrt sollen die Vorschriften des allgemeinen Betriebsverfassungsgesetzes schon für die Landbetriebe dieser Unternehmen gelten.

§ 89 bestimmt den Zeitpunkt der Neuwahlen zu den Aufsichtsräten, die auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes umgebildet oder neu gebildet

werden müssen. Diese Wahlen finden erstmalig 2 Wochen vor der ersten Hauptversammlung, die nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes abzuhalten ist, statt. Das Amt der gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat beginnt mit der Beendigung dieser Hauptversammlung. Im gleichen Zeitpunkt erlischt das Amt aller seither bestellten Aufsichtsratsmitglieder. Soweit nach bereits geltenden Betriebsverfassungsgesetzen der Länder die Arbeitnehmer eine Vertretung im Aufsichtsrat hatten, werden diese Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite genau so behandelt wie die von den Anteilseignern gewählten Aufsichtsratsmitglieder.

Nach dem Grundsatz „Bundesrecht bricht Landesrecht" treten die seither geltenden landesrechtlichen Vorschriften über das Betriebsräterecht und über die Wahl der Betriebsräte außer Kraft. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist oben bezüglich der auf den öffentlichen Dienst weiter anzuwendenden Vorschriften erläutert worden.

Betriebsvereinbarungen, die vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen worden sind, können innerhalb eines halben Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, wenn nicht eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart ist. Diese Vorschrift erschien erforderlich im Hinblick auf die Tatsache, daß in manchen Betriebsvereinbarungen eine Kündigungsfrist überhaupt nicht vorgesehen ist. Soweit durch Tarifvertrag betriebsverfassungsrechtliche Fragen in einer Weise geregelt sind, die nicht gegen die Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt, hat es dabei sein Bewenden.

Der § 91 enthält die übliche Berlin-Klausel, da auch auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts die Rechtseinheit mit Berlin hergestellt werden soll.

Das Inkrafttreten des Gesetzes ist auf einen Monat nach seiner Verkündung festgelegt, damit die Bundesregierung Zeit gewinnt, die Rechtsverordnungen nach § 87 vorzubereiten.

II. Antrag des Ausschusses:

Der Bundestag wolle beschließen,
dem Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes in der anliegenden Fassung der Beschlüsse der Ausschüsse für Arbeit und für Wirtschaftspolitik zuzustimmen.

Bonn, den 8. Juli 1952

Der Ausschuß für Arbeit

Sabel
Vorsitzender und Berichterstatter

Beschlüsse der Ausschüsse für Arbeit und für Wirtschaftspolitik:

Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1

In den Betrieben werden Betriebsräte nach Maßgabe dieses Gesetzes gebildet.

§ 2

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3

Nebenbetriebe und Betriebsteile gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

§ 4

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht:

a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

b) die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betrieben;

c) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind, oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist, oder wenn sie nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden;

d) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe caritativer oder religiöser Art bestimmt ist;

e) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden.

§ 5

(1) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die eine invalidenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Arbeiter gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten.

(2) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die eine durch § 1 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden, sowie das mit einfachen oder mechanischen Dienstleistungen beschäftigte Büropersonal.

ZWEITER TEIL

Der Betriebsrat

ERSTER ABSCHNITT

Zusammensetzung und Wahl

§ 6

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind.

§ 7

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, zwei Jahre dem Betrieb angehören und das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen. Von den Voraussetzungen der zweijährigen Betriebsangehörigkeit und des Wahlrechts für den Deutschen Bundestag kann in Ausnahmefällen Abstand genommen werden, wenn zwischen der Mehrheit der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber hierüber eine Verständigung herbeigeführt wird.

(2) Besteht der Betrieb weniger als zwei Jahre, so sind in Abweichung von der Vorschrift in Absatz 1 über die zweijährige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 8

In allen Betrieben, die in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gebildet.

§ 9

(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,

21 Wahlberechtigten bis 50 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern,

51 bis 150 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

151 bis 300 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,

301 bis 600 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,

601 bis 1000 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,

1001 bis 2000 Arbeitnehmern aus 13 bis 17 Mitgliedern,

2001 bis 3000 Arbeitnehmern aus 15 bis 19 Mitgliedern,

3001 bis 4000 Arbeitnehmern aus 17 bis 23 Mitgliedern,

4001 bis 5000 Arbeitnehmern aus 19 bis 25 Mitgliedern,

5001 bis 7000 Arbeitnehmern aus 21 bis 29 Mitgliedern,

7001 bis 9000 Arbeitnehmern aus 23 bis 31 Mitgliedern,

über 9000 Arbeitnehmern aus 25 bis 35 Mitgliedern.

(2) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern aus der in Absatz 1 vorgesehenen niedrigeren Mitgliederzahl, es sei denn, daß die Arbeitnehmer auf Antrag des bestehenden Betriebsrats oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vor einer Neuwahl mit einfacher Mehrheit eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder im Rahmen des Absatzes 1 beschließen.

§ 10

(1) Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

(2) Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei:

bis zu 50 Gruppenangehörigen einen Vertreter,

51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter,

201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter,

601 bis 1000 Gruppenangehörigen vier Vertreter,

1001 bis 3000 Gruppenangehörigen fünf Vertreter,

3001 und mehr Gruppenangehörigen sechs Vertreter.

(3) Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als fünf Arbeitnehmer angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen.

(4) Die Geschlechter sollen innerhalb der Gruppen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 11

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße (§ 9 Abs. 1) zugrunde zu legen.

§ 12

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen beschließen.

(2) Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige derjenigen Gruppe, die sie gewählt hat.

§ 13

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Betriebsrat aus mehr als einer Person, so wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter (§ 10) in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen.

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. In Betrieben, deren Betriebsrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt; das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Betriebsrat zusteht.

(4) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch einhundert Gruppenangehörige.

(5) Ist gemäß Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 14

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

§ 15

(1) Spätestens sechs Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Im Wahlvorstand müssen in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein.

(2) Besteht vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

§ 16

Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 9 erfüllt, kein Betriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt. Findet eine Betriebsversammlung nicht statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

§ 17

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

(2) Bestehen Zweifel darüber, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil (§ 3) selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat oder Wahlvorstand oder jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

§ 18

Jeder Wahlberechtigte, jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber können binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahl-

ergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

§ 19

(1) Die Wahl des Betriebsrats darf von niemand behindert werden. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Wahl des Betriebsrats darf nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt werden.

(3) Die sächlichen Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an der in § 16 genannten Betriebsversammlung oder der Betätigung im Wahlvorstand berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 20

(1) Steigt die Zahl der Arbeitnehmer vorübergehend auf mehr als das Doppelte, aber mindestens um 20, darunter 5 Wahlberechtigte, so wählen die nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer in geheimer Wahl einen Vertreter, bei mehr als 50 nichtständigen Arbeitnehmern zwei Vertreter, bei mehr als 100 nichtständigen Arbeitnehmern drei Vertreter. Der Betriebsrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertreter die Vorschriften der §§ 7, 13 Abs. 1, 14, 17 Abs. 1, 18 und 19 mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Betriebszugehörigkeit entsprechend.

(2) Die Arbeitnehmer unter 18 Jahren wählen in Betrieben, in denen mindestens 5 Jugendliche beschäftigt sind, eine Jugendvertretung. Diese besteht in Betrieben mit

5 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern aus einem Jugendvertreter,

51 bis 100 jugendlichen Arbeitnehmern aus drei Jugendvertretern,

mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern aus fünf Jugendvertretern.

Als Jugendvertreter können Arbeitnehmer des Betriebs vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 21. Lebensjahr gewählt werden. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, kann durch Tarifvertrag die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs bestimmt werden. Der Tarifvertrag bedarf insoweit der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes, bei Tarifverträgen, deren Geltungsbereich mehrere Länder berührt, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit. Mit dem Inkrafttreten eines solchen Tarifvertrags endet die Amtszeit der Betriebsräte, die in den vom Tarifvertrag erfaßten Betrieben bestehen. Eine durch Tarifvertrag errichtete Arbeitnehmervertretung hat die Befugnisse und Pflichten eines Betriebsrats.

ZWEITER ABSCHNITT

Amtszeit

§ 21

Die Amtszeit des Betriebsrats beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit.

§ 22

(1) Der Betriebsrat ist neu zu wählen, wenn

a) mit Ablauf eines Jahres, vom Tag der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder

b) die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist oder

c) der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder

d) der Betriebsrat durch das Arbeitsgericht aufgelöst ist (§ 23).

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchst. a bis c führt der Betriebsrat die laufenden Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt ist.

§ 23

(1) Auf Antrag von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein.

§ 24

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Ablauf der Wahlzeit, Amtsniederlegung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wählbarkeit und Entscheidung des Arbeitsgerichts, oder wenn nach Ablauf der in § 18 bezeichneten Frist festgestellt wird, daß das Mitglied nicht wählbar war.

§ 25

(1) Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Das gleiche gilt für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrats.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt (§ 13 Abs. 3 Satz 2), so tritt der nichtgewählte Arbeitnehmer mit der nächsthöchsten Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

§ 26

(1) Die Amtszeit der in § 20 Abs. 1 bezeichneten Vertreter endet mit Ablauf des für die Beschäftigung der nichtständigen Arbeitnehmer vorgesehenen Zeitraums oder mit Erfüllung von deren Arbeitsaufgabe. Im übrigen gelten die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 21 und des § 22 Abs. 1 Buchst. a sinngemäß.

(2) Für die Jugendvertretung (§ 20 Abs. 2) gelten die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 22 Abs. 1 Buchst. a sinngemäß.

DRITTER ABSCHNITT

Geschäftsführung

§ 27

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen, so sollen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertreten den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse.

§ 28

Hat der Betriebsrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit drei Ausschußmitglieder. Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden den Betriebsausschuß. Dieser führt die laufenden Geschäfte. Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen (§ 10) bestehen.

§ 29

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur Vornahme der nach § 27 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Betriebsrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Betriebsrats oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der er angehört, hinzuziehen.

§ 30

Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während

der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

§ 31

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats ist ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft zu den Sitzungen mit beratender Stimme hinzuzuziehen.

§ 32

(1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Betriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder anwesend ist, Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

§ 33

(1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und abschriftlich auszuhändigen.

§ 34

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der Gewerkschaften, versucht werden kann.

(2) Der Antrag auf Aussetzung kann wegen des gleichen Beschlusses nicht wiederholt werden.

§ 35

An der Verhandlung von Fragen, welche die Interessen der nichtständigen Arbeitnehmer wesentlich berühren, nehmen die in § 20 Abs. 1 bezeichneten Vertreter mit beratender Stimme teil. Das gleiche gilt für die Teilnahme der Jugendvertretung an Verhandlungen über Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer.

§ 36

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat selbst gibt, getroffen werden.

§ 37

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

(3) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 38

In Betrieben, die mehr als hundert Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sprechstunden auch während der Arbeitszeit einrichten.

§ 39

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber die erforderlichen Räume und die sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

§ 40

Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.

VIERTER ABSCHNITT

Betriebsversammlung

§ 41

Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs, sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine gemeinsame Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

§ 42

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Arbeitgeber ist hierzu unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in der Betriebversammlung zu sprechen.

(2) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.

§ 43

(1) Die in § 42 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Betriebsversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Durch die Teilnahme an der Betriebsversammlung entsteht den Arbeitnehmern kein Ausfall an Arbeitsentgelt.

(2) Sonstige Betriebsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden.

§ 44

Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen, sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren.

§ 45

An allen Betriebsversammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber gemäß § 42 an Betriebsversammlungen teil, so kann er einen Beauftragten der Arbeitgebervereinigung, der er angehört, hinzuziehen.

DRITTER TEIL

Der Gesamtbetriebsrat

§ 46

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so kann durch Beschlüsse der einzelnen Betriebsräte neben diesen ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung ist abhängig von der Zustimmung der Betriebsräte aus den Betrieben, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der Arbeitnehmer des Unternehmens beschäftigt sind.

§ 47

(1) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat, wenn ihm Vertreter beider Gruppen (§ 10) angehören, zwei seiner Mitglieder, wenn ihm Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Werden zwei Mitglieder entsandt, so dürfen sie nicht der gleichen Gruppe angehören. Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, als dem Betriebsrat, der es entsandt hat, Mitglieder seiner Gruppe angehören.

(2) Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

(3) Gehören nach den Vorschriften des Absatzes 1 dem Gesamtbetriebsrat mehr als 40 Mitglieder an und bestehen keine tarifvertraglichen Bestimmungen über die Bildung eines Gesamtbetriebsrats, so ist zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats zu schließen.

(4) Kommt im Falle des Absatzes 3 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. § 50 Abs. 1, 2 und 4 gelten entsprechend mit der Maßgabe, daß an Stelle des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts der Präsident des für den Sitz des Unternehmens zuständigen Landesarbeitsgerichts tritt.

§ 48

(1) Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.

(2) Für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats gelten die §§ 27, 28, 29 Abs. 2 bis 4, 30 bis 34 und 36 bis 40 entsprechend.

VIERTER TEIL

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeines

§ 49

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebs und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebs zu gefährden. Insbesondere dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und sich gegenseitig Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(4) Die Anrufung von Schiedsstellen und Behörden ist erst zulässig, nachdem eine Einigung im Betrieb nicht erzielt wurde.

§ 50

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist im Bedarfsfalle eine Einigungsstelle zu bilden. Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts. Dieser entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(2) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit nach mündlicher Beratung.

(3) Die Einigungsstelle wird nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. Ihr Spruch ist nur verbindlich, wenn beide Seiten sich der Entscheidung im voraus unterworfen oder sie nachträglich angenommen haben.

(4) In den Fällen, in denen die Einigungsstelle nach anderen Vorschriften dieses Gesetzes verbindlich entscheidet, ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen den Parteien. Sie wird auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder (Absatz 1) oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder allein.

(5) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt und daß das Verfahren abweichend von den Vorschriften der Absätze 3 und 4 geregelt wird.

§ 51

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

§ 52

(1) Die gemeinsam mit dem Betriebsrat gefaßten Beschlüsse führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, daß etwas anderes im Einzelfall vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht

durch einseitige Handlungen in die Betriebsleitung eingreifen.

(2) Die Betriebsvereinbarungen werden durch Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam beschlossen. Sie sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen, durch den Arbeitgeber an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen und in gut leserlichem Zustand zu erhalten.

§ 53

(1) Der Betriebsrat und die in § 20 bezeichneten Vertreter dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder gehindert werden.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrats, die in § 20 bezeichneten Vertreter und die Mitglieder der Einigungsstelle dürfen um ihrer Tätigkeit willen nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

§ 54

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

a) Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;

b) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

c) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf ihre Abstellung hinzuwirken;

d) die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in den Betrieb zu fördern.

(2) Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben nach Absatz 1 Buchst. b erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

§ 55

(1) Alle Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über ihrer Natur nach vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat zu wahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die Mitglieder der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) oder einer gemäß § 50 Abs. 5 gebildeten tariflichen Schlichtungsstelle, die in § 20 bezeichneten Vertreter und für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

ZWEITER ABSCHNITT

Soziale Angelegenheiten

§ 56

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

a) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen;

b) Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte;

c) Aufstellung des Urlaubsplans;

d) Durchführung der Berufsausbildung;

e) Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen;

f) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

g) Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen;

h) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden.

(2) Ist eine Übereinstimmung über die vorstehenden Fragen nicht zu erzielen, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich, soweit eine Regelung nach § 50 Abs. 3 nicht zustandekommt.

§ 57

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden:

a) Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen,

b) Errichtung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen im Rahmen der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel.

§ 58

(1) Der Betriebsrat hat auf die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren

zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen.

(2) Der Betriebsrat ist bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, den Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen vorgenommen werden, zuzuziehen.

§ 59

Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

DRITTER ABSCHNITT

Personelle Angelegenheiten

§ 60

(1) Personelle Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind:

Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen.

(2) Als Versetzung gilt nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der gleichen selbständigen Betriebsabteilung oder des gleichen Betriebs am selben Ort, bei gleichen Arbeitsbedingungen, wenn damit eine Schlechterstellung des Arbeitnehmers nicht verbunden ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig am gleichen Ort beschäftigt, so gilt die Bestimmung des Ortes, an dem jeweils die Arbeit zu leisten ist, nicht als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes. Das Nähere kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

§ 61

(1) Der Arbeitgeber hat bei jeder geplanten Einstellung dem Betriebsrat rechtzeitig den für den Bewerber in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen und Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine Einstellung Bedenken, so hat er diese unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Verständigung, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Einstellung berechtigt. Der Betriebsrat kann jedoch innerhalb einer Frist von zwei Monaten das Arbeitsgericht anrufen zur Feststellung, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung (Absatz 3) vorliegt.

(3) Der Betriebsrat kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

a) die Einstellung einen Verstoß gegen ein Gesetz, eine Verordnung oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung darstellen würde, oder

b) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Einstellung eines für den Arbeitsplatz nicht geeigneten Bewerbers nur mit Rücksicht auf persönliche Beziehungen erfolgen soll, oder

c) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Einstellung erfolgt, um andere geeignete Arbeitnehmer oder Bewerber aus Gründen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, des Geschlechtes, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung zu benachteiligen, oder

d) die durch bestimmte Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Bewerber den Betriebsfrieden durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören würde.

§ 62

(1) Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats statt, so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis spätestens 14 Tage nach der Rechtskraft des Bechlusses.

(2) Vom Tage der gemäß Absatz 1 vorgeschriebenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an darf der Arbeitgeber den vorläufig eingestellten Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb beschäftigen.

§ 63

Die §§ 61 und 62 finden sinngemäß Anwendung auf Umgruppierungen und Versetzungen mit der Maßgabe, daß mit Ablauf

der in § 62 Abs. 1 bezeichneten Frist die vorläufigen Maßnahmen des Arbeitgebers als rückgängig gemacht gelten.

§ 64

(1) Der Betriebsrat kann im Verfahren nach § 62 beantragen, daß für den Fall, daß das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgibt, im Beschluß dem Arbeitgeber untersagt wird, die personelle Maßnahme aufrechtzuerhalten.

(2) Hat das Arbeitsgericht eine Untersagung im Sinne des Absatzes 1 ausgesprochen und leistet der Arbeitgeber der gerichtlichen Anordnung trotz vorheriger Androhung einer Ordnungsstrafe nicht unverzüglich Folge, so hat ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag des Betriebsrats durch Ordnungsstrafen in Höhe von mindestens dem Vierfachen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers für jeden Arbeitstag, an dem nach der Androhung die Zuwiderhandlung begangen wird, zur Befolgung der gerichtlichen Anordnung anzuhalten

§ 65

Vor Einstellungen und personellen Veränderungen der in § 4 Abs. 2 Buchst. c genannten Personen ist dem Betriebsrat rechtzeitig Mitteilung zu machen.

§ 66

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören.

(2) Ist zu erwarten, daß in Betrieben

a) mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,

b) mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,

c) mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer

eingestellt werden können oder entlassen werden müssen, so hat der Arbeitgeber dies so früh wie möglich dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen oder Entlassungen sowie über die Vermeidung von Härten bei Entlassungen zu beraten.

(3) Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. S. 499) bleiben unberührt.

(4) Hat ein Arbeitnehmer wiederholt durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung des Arbeitnehmers verlangen. Entspricht der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, daß sein Verlangen begründet ist. Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats statt, so hat der Arbeitgeber die vom Betriebsrat beantragte Maßnahme unverzüglich unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen durchzuführen. § 64 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, daß der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen kann, daß dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb oder, falls Versetzung beantragt ist, an seinem seitherigen Arbeitsplatz untersagt wird.

VIERTER ABSCHNITT

Wirtschaftliche Angelegenheiten

§ 67

(1) Um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmer zu fördern und eine gegenseitige Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten sicherzustellen, wird in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständigen Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuß gebildet.

(2) Der Wirtschaftsausschuß hat Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens anhand der Unterlagen, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben über Angelegenheiten, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens berühren können, Stillschweigen zu bewahren.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 2 gehören:

a) Fabrikations- und Arbeitsmethoden;

b) das Produktionsprogramm;

c) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens;

d) die Produktions- und Absatzlage;

e) sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren.

§ 68

(1) Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens vier und höchstens acht Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Die Mitglieder müssen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen; die §§ 53 und 55 Abs. 1 gelten für sie entsprechend.

(2) Die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses wird vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet, so bestimmt dieser die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschuses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Falle in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist kein Gesamtbetriebsrat gebildet, so wird die Hälfte der Mitglieder durch die Mitglieder der Betriebsräte bestimmt; die Amtszeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses endet in diesem Falle in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist.

(3) Die andere Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses wird vom Unternehmer bestimmt; ihre Amtszeit entspricht der Amtszeit der nach Absatz 2 bestimmten Mitglieder.

(4) Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die Mitglieder einer Seite ohne genügende Entschuldigung der Sitzung fern, so wird der Wirtschaftsausschuß schon tätig, wenn die Hälfte der Mitglieder mitwirkt.

§ 69

(1) Der Wirtschaftsausschuß soll monatlich einmal zusammentreten.

(2) Auf Antrag von zwei Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer zur Sitzung des Wirtschaftsausschusses, wenn er oder sein Vertreter nicht selbst teilnimmt, den zuständigen Abteilungsleiter oder Sachbearbeiter zur Erläuterung bestimmter Fragen zu entsenden.

(3) Der Unternehmer hat zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalenderviertel-jahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und von der Entwicklung des Unternehmens zu geben.

(4) Der Jahresabschluß ist dem Wirtschaftsausschuß unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.

§ 70

(1) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des § 67 entgegen dem Verlangen der Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nicht oder ungenügend erteilt, so sollen Unternehmer und Betriebsrat die Meinungsverschiedenheiten beilegen.

(2) Kommt es zwischen Unternehmer und Betriebsrat nicht zu einer Verständigung, so entscheidet die Eingungsstelle verbindlich; § 50 Abs. 5 findet keine Anwendung.

§ 71

Für Unternehmen, die in der Regel nicht mehr als einhundert ständige Arbeitnehmer beschäftigen, gilt § 69 Abs. 3 mit der Maßgabe, daß die Unterrichtung der Belegschaftsmitglieder durch den Unternehmer zusammen mit dem Betriebsrat erfolgt.

§ 72

(1) Bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

1. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, soweit sie nicht offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruhen;

5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, soweit sie nicht offensichtlich dem technischen Fortschritt entsprechen oder ihm dienen.

(2) Kommt ein Interessenausgleich nicht zustande, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine Vermittlungsstelle anrufen, die, wenn nichts anderes vereinbart wird, aus zwei Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden besteht. Je ein Beisitzer wird vom Unternehmer und dem Betriebsrat bestellt und nach Möglichkeit aus dem Personenkreis der Betriebsangehörigen entnommen. Über die Person des Vorsitzenden sollen beide Seiten sich einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so bestellt den Vorsitzenden der Oberlandesgerichtspräsident. § 50 Abs. 4 Satz 3 sowie die §§ 53 und 55 gelten entsprechend.

§ 73

(1) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Vermittlungsstelle bestimmte Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten machen. Die Vermittlungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(2) Gelingt eine Einigung nicht, so hat die Vermittlungsstelle von sich aus einen Einigungsvorschlag zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen; sie kann dabei von den Vorschlägen der Parteien abweichen. Der Einigungsvorschlag ergeht mit einfacher Mehrheit, falls Unternehmer und Betriebsrat nichts anderes vereinbart haben; er ist unter Angabe des Tages, an dem er ergangen ist, vom Vorsitzenden der Vermittlungsstelle zu unterschreiben und schriftlich zu begründen, wenn nicht die Parteien ausdrücklich auf eine Begründung verzichtet haben.

(3) Je eine vom Vorsitzenden unterschriebene Ausfertigung einer nach Absatz 1 niedergelegten Einigung oder eines Einigungsvorschlages (Absatz 2) ist jeder Partei zuzustellen und beim zuständigen Arbeitsgericht zu hinterlegen.

§ 74

Liegt eine Einigung (§ 73 Abs. 1) oder ein Einigungsvorschlag (§ 73 Abs. 2) vor und wird der Unternehmer infolge von Handlungen oder Unterlassungen, die von der Einigung oder dem Einigungsvorschlag ohne zwingenden Grund abweichen, genötigt, Kündigungen auszusprechen, so können die von rechtswirksamen Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 8 des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499) gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß bei der Festsetzung der Abfindung die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Unternehmens zu berücksichtigen sind.

§ 75

Unternehmer und Betriebsrat können auch ein anderes Verfahren, als nach §§ 72 Abs. 2, 73 und 74 vorgesehen ist, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten vereinbaren.

FÜNFTER ABSCHNITT

Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

§ 76

(1) Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien muß zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen.

(2) Die Vertreter der Arbeitnehmer werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl von allen nach § 7 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Betriebe des Unternehmens für die Zeit gewählt, die im Gesetz oder in der Satzung für die von der Hauptversammlung zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder bestimmt ist. Ist ein Vertreter der Arbeitnehmer zu wählen, so muß dieser in einem Betrieb des Unternehmens als Arbeitnehmer beschäftigt sein. Sind zwei oder mehr Vertreter der Arbeitnehmer zu wählen, so müssen sich unter diesen mindestens zwei Arbeitnehmer aus den Betrieben des Unternehmens, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter, befinden; § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Sind in den Betrieben des Unternehmens mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer Frauen, so soll mindestens eine von ihnen Arbeitnehmermitglied im Aufsichtsrat sein. Für die Vertreter der Arbeitnehmer gelten die §§ 53 und 55 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

(3) Die Betriebsräte und die Arbeitnehmer können Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag darf nicht mehr Namen als die doppelte Anzahl der zu wählenden Vertreter enthalten. Die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Betriebe des Unternehmens oder von mindestens hundert wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet sein.

(4) An der Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer für den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens eines Konzerns nehmen auch die Arbeitnehmer der Betriebe der abhängigen Unternehmen teil. In diesen Fällen kann die Wahl durch Wahlmänner erfolgen.

(5) Die Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer zum Aufsichtsratsmitglied kann vor Ablauf der Wahlzeit auf Antrag der Betriebsräte oder von mindestens einem Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Betriebe des Unternehmens durch Beschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer widerrufen werden. Der Beschluß bedarf einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt. Auf die Beschlußfassung finden die Vorschriften der Absätze 2 und 4 Anwendung.

(6) Auf Aktiengesellschaften, die Familiengesellschaften sind und weniger als fünfhundert Arbeitnehmer beschäftigen, finden die Vorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat keine Anwendung. Als Familiengesellschaften gelten solche Aktiengesellschaften, deren Aktionär eine einzelne natürliche Person ist oder deren Aktionäre untereinander im Sinne von Ziff. 2 bis 5 des Steueranpassungsgesetzes vom 16. Oktober 1934 verwandt oder verschwägert sind. Dies gilt entsprechend für Kommanditgesellschaften auf Aktien.

§ 77

(1) Bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und bergrechtlichen Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern ist ein Aufsichtsrat zu bilden. Seine Zusammensetzung sowie seine Rechte und Pflichten bestimmen sich nach §§ 86, 87, 89 bis 99, 102 Abs. 2, 109 Abs. 2, 209 Abs. 3 des Aktiengesetzes und § 76 dieses Gesetzes.

(2) Besteht bei Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern ein Aufsichtsrat, so findet § 76 dieses Gesetzes Anwendung. Die Satzung kann nur eine durch drei teilbare Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern festsetzen.

(3) Auf Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern findet § 76 dieses Gesetzes Anwendung. Das Statut kann nur eine durch drei teilbare Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern festsetzen. Der Aufsichtsrat muß mindestens einmal im Kalendervierteljahr berufen werden.

FÜNFTER TEIL

Strafvorschriften

§ 78

(1) Mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten wird bestraft, wer

a) vorsätzlich eine in diesem Gesetz vorgesehene Wahl des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der in § 20 bezeichneten Vertreter oder der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt;

b) vorsätzlich die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle, der in § 20 bezeichneten Vertreter, des Wirtschaftsausschusses der Vermittlungsstelle oder der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hindert oder stört;

c) vorsätzlich ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats oder ein Mitglied der Einigungsstelle oder des Wirtschaftsausschusses der Vermittlungsstelle oder einen der in § 20 bezeichneten Vertreter oder einen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

d) vorsätzlich die in den §§ 61 Abs. 1, 66 Abs. 2, 67 Abs. 2, 69 Absätze 3 und 4 und 71 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Wer eine der in Absatz 1 bezeichneten Handlungen in der Absicht begeht, dem Unternehmen, dem Betrieb oder der Belegschaft Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft. Daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden.

(3) Wer eine der in Absatz 1 Buchst. d bezeichneten Handlungen leichtfertig begeht, wird mit Geldstrafe bis zu 5000,— DM bestraft.

(4) Bei der Bemessung der Strafe ist das wirtschaftliche Interesse des Täters an der Zuwiderhandlung zu berücksichtigen.

(5) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats, des Wahlvorstands oder des Unternehmers ein. Der Antrag kann innerhalb einer Frist von vier Wochen, gerechnet von dem Zeitpunkt an, an dem der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat oder der Unternehmer von der Tat Kenntnis erhalten hat, gestellt werden. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 79

(1) Wer vorsätzlich oder leichtfertig der Vorschrift des § 55, auch soweit sie in § 68 Abs. 1 Satz 2 und § 76 Abs. 2 Satz 5 als anwendbar erklärt ist, zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe oder Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

(2) Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Betrieb oder dem Unternehmen Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft; daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden. Ferner kann der durch die strafbare Handlung erlangte Vermögensvorteil eingezogen werden.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers oder des Unternehmers ein. § 78 Abs. 4 und Abs. 5 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 80

Hinsichtlich der nichtbeamteten Mitglieder der Vermittlungsstelle (§ 72) findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) mit der Maßgabe Anwendung, daß es einer Verpflichtung gemäß § 1 dieser Verordnung nicht bedarf.

SECHSTER TEIL

Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 81

(1) Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, caritativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestimmungen dienen, finden die §§ 67 bis 77 keine Anwendung. Die sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes finden nur insoweit Anwendung, als nicht die Eigenart des Betriebs dem entgegensteht.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

§ 82

(1) Die Arbeitsgerichte entscheiden im Beschlußverfahren bei Streitigkeiten über:

a) die Notwendigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung eines Betriebsrats;

b) die Selbständigkeit eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung und die Zugehörigkeit von Nebenbetrieben und Betriebsteilen zu einem Betrieb;

c) die Zugehörigkeit eines Beschäftigten zu dem in § 4 Abs. 2 Buchst. c bezeichneten Personenkreis;

d) die Wahlberechtigung oder Wählbarkeit eines Arbeitnehmers;

e) die Zulässigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung eines Gesamtbetriebsrats oder eines Wirtschaftsausschusses;

f) die Errichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung des Betriebsrats, des Betriebsausschusses, des Gesamtbetriebsrats, der Betriebsversammlung und des Wirtschaftsausschusses;

g) die Bestellung und Zuständigkeit der in § 20 bezeichneten Vertreter;

h) Geschäftsführungskosten des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle und des Wirtschaftsausschusses;

i) die Einrichtung von Sprechstunden und die Freistellung von Mitgliedern des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats;

k) die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats in personellen Angelegenheiten;

l) die Anwendbarkeit des § 81 auf einen Betrieb;

m) die Anwendbarkeit von Vorschriften dieses Gesetzes auf einen in § 81 bezeichneten Betrieb.

(2) Die Arbeitsgerichte entscheiden ferner im Beschlußverfahren bei allen Streitigkeiten aus den in diesem Gesetz geregelten Wahlen und über den Widerruf der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

§ 83

(1) Bis zu einer gesetzlichen Neuregelung durch den Bund finden auf das Beschlußverfahren (§ 82) die §§ 8 Abs. 4, 10 und 80 bis 90 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung vom 23. Dezember 1926 (Reichsgesetzbl. I S. 507) nach Maßgabe des Absatzes 2 entsprechende Anwendung. Gebühren und Auslagen werden nicht erhoben.

(2) Der zweite Unterabschnitt des zweiten Abschnittes des dritten Teils des Arbeitsgerichtsgesetzes ist in folgender Fassung anzuwenden:

„Zweiter Unterabschnitt: Zweiter Rechtszug

§ 85 Grundsatz

(1) Gegen die das Verfahren beendenden Beschlüsse der Arbeitsgerichte findet die Beschwerde statt. Für die Entscheidung über Beschwerden sind die Landesarbeitsgerichte zuständig.

(2) Für das Beschwerdeverfahren gelten die für das Berufungsverfahren maßgebenden Vorschriften über Öffentlichkeit, Ausschließung und Ablehnung der Gerichtspersonen, Prozeßfähigkeit, Zustellungen, Ladungen, Termine und Fristen, Befugnisse des Vorsitzenden und der Beisitzer und Wiedereinsetzung in den vorigen Stand entsprechend, soweit sich aus den §§ 86 bis 89 nichts anderes ergibt. Zustellungen und Ladungen erfolgen im Beschwerdeverfahren von Amts wegen.

(3) Die Einlegung der Beschwerde hat aufschiebende Wirkung.

§ 86 Beschwerdegründe

Auf die unrichtige Annahme der örtlichen Zuständigkeit, auf Mängel des Verfahrens bei der Berufung der Beisitzer oder auf Umstände, die die Berufung eines Beisitzers zu seinem Amte ausschließen, kann die Beschwerde nicht gestützt werden.

§ 87 Einlegung

(1) Die Beschwerde wird durch Einreichung einer Beschwerdeschrift beim Beschwerdegericht oder durch Erklärung zur Niederschrift der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts, das den angefochtenen Beschluß erlassen hat, eingelegt. Sie ist binnen einer Notfrist von vier Wochen nach der Zustellung des angefochtenen Beschlusses einzulegen.

(2) Die die Beschwerde enthaltende Schrift muß angeben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird und auf welche im einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

(3) Ist die Beschwerde nicht in der gesetzlichen Form oder Frist eingelegt, so verwirft sie der Vorsitzende des Beschwerdegerichts als unzulässig. Der Beschluß ist endgültig. Er ist dem Beschwerdeführer zuzustellen.

(4) Die Beschwerde kann jederzeit in der für ihre Einlegung vorgeschriebenen Form zurückgenommen werden. Im Falle der Zurücknahme stellt der Vorsitzende das Verfahren ein. Er gibt hiervon den Beteiligten Kenntnis, soweit ihnen die Beschwerde zugestellt worden ist.

§ 88 Verfahren

(1) Die die Beschwerde enthaltende Schrift wird den Beteiligten zur Äußerung zugestellt. Die Äußerung erfolgt durch Einreichung eines Schriftsatzes beim Beschwerdegericht oder durch Erklärung zur Niederschrift der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts, das den angefochtenen Beschluß erlassen hat. Geht von einem Beteiligten die Äußerung nicht rechtzeitig ein, so steht dies dem Fortgang des Verfahrens nicht entgegen.

(2) Gegen Beschlüsse und Verfügungen des Landesarbeitsgerichts oder seiner Vorsitzenden findet kein Rechtsmittel statt.

§ 89 Entscheidung

(1) Über die Beschwerde entscheidet die Kammer des Beschwerdegerichts durch Beschluß. Eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht ist nicht zulässig. Der Beschluß ist endgültig.

(2) Der Beschluß nebst Gründen ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und den Beteiligten zuzustellen. Er soll der Geschäftsstelle binnen drei Tagen nach der Beschlußfassung in vollständiger Abfassung übergeben werden."

§ 84

(1) Das Aktiengesetz wird wie folgt geändert:

1. § 86 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 des Aktiengesetzes in der Fassung des § 60 Abs. 4 des D-Mark-Bilanzgesetzes erhalten folgende Fassung:

„Der Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern. Die Satzung kann eine höhere Zahl festsetzen; sie muß durch drei teilbar sein. Die Höchstzahl der Aufsichtsratsmitglieder beträgt bei Gesellschaften mit einem Grundkapital bis zu

3 000 000 Deutsche Mark neun,

von mehr als 3 000 000 Deutsche Mark zwölf,

von mehr als 20 000 000 Deutsche Mark fünfzehn."

(2) In § 86 Abs. 1 Satz 4 des Aktiengesetzes werden hinter dem Worte „Ausnahmen" die Worte „von der Höchstzahl" eingefügt.

(3) § 90 Abs. 1 des Aktiengesetzes erhält folgende Fassung:

„Die Aufsichtsratsmitglieder können nicht zugleich Vorstandsmitglieder oder dauernde Vertreter von Vorstandsmitgliedern oder leitende Angestellte der Gesellschaft sein."

(4) § 94 des Aktiengesetzes erhält folgenden Absatz 3:

„Der Aufsichtsrat soll in der Regel einmal im Kalendervierteljahr einberufen werden; er muß einmal im Kalenderhalbjahr einberufen werden."

§ 85

(1) Die Vorschriften des Aktiengesetzes und des Genossenschaftsgesetzes über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie über die Wahl und die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern gelten insoweit nicht, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes widersprechen.

(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes über Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat finden keine Anwendng auf die in § 1 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 347) bezeichneten Unternehmen.

§ 86

Betriebsräte, die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, bleiben bis spätestens sechs Monate nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes im Amt und nehmen die nach diesem Gesetz den Betriebsräten zukommenden Befugnisse und Pflichten wahr. Dies gilt nicht für den Fall, daß nach diesem Gesetz für den Betrieb ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

§ 87

Die Bundesregierung erläßt mit Zustimmung des Bundesrats Rechtsverordnungen zur Regelung der in den §§ 6 bis 20, 46 und 47, 76 und 77 bezeichneten Wahlen über:

a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl;
b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie;
c) die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
e) die Stimmabgabe;
f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
g) die Anfechtung der Wahl;
h) die Aufbewahrung der Wahlakten;
i) den Widerruf der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

§ 88

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Betriebe und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts. Die Regelung für diesen Bereich bleibt einem besonderen Gesetz vorbehalten.

(2) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 1 vorgesehenen Gesetzes bleiben die bei dem Inkrafttreten dieses Gesetzes insoweit geltenden Vorschriften unberührt.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Betriebe der Seeschiffahrt und Luftfahrt. Die Regelung für diesen Bereich bleibt einem besonderen Gesetz vorbehalten.

(4) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 3 vorgesehenen Gesetzes gelten für die Landbetriebe der Seeschiffahrt und Luftfahrt die Vorschriften dieses Gesetzes.

§ 89

(1) Die in den §§ 76 und 77 vorgeschriebenen Wahlen sind erstmalig zwei Wochen vor der ersten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abzuhaltenden Hauptversammlung vorzunehmen. Das Amt der gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat beginnt mit der Beendigung der in Satz 1 bezeichneten Hauptversammlung.

(2) Das Amt aller Aufsichtsratsmitglieder erlischt mit der Beendigung der in Absatz 1 bezeichneten Hauptversammlung.

§ 90

Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten die landesrechtlichen Vorschriften über das Betriebsräterecht und Betriebsrätewahlrecht unbeschadet § 88 Abs. 2 außer Kraft. Bestehende Betriebsvereinbarungen können vor Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, wenn nicht eine kürzere Kündigungsfrist festgelegt ist.

§ 91

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe der §§ 13 und 14 des Gesetzes über die Stellung des Landes Berlin im Finanzsystem des Bundes (Drittes Überleitungsgesetz) vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Lande Berlin.

§ 92

Dieses Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündung in Kraft.